



CAZON
YX71
-C55

OFFICE CONSOLIDATION

CODIFICATION ADMINISTRATIVE

Employment Equity Act, 1993

Statutes of Ontario, 1993
Chapter 35

and the following Regulations (as amended):

Aboriginal Workplaces
(O. Reg. 386/94)
Agricultural Industry (O. Reg. 388/94)
Construction Industry
(O. Reg. 387/94)
Definitions (O. Reg. 389/94)
General (O. Reg. 390/94)

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

Lois de l'Ontario de 1993
Chapitre 35

et les règlements suivants (tels qu'ils sont modifiés) :

Lieux de travail autochtones
(Règl. de l'Ont. 386/94)
Industrie agricole (Règl. de l'Ont. 388/94)
Industrie de la construction
(Règl. de l'Ont. 387/94)
Définitions (Règl. de l'Ont. 389/94)
Dispositions générales (Règl. de l'Ont. 390/94)



June 1995

juin 1995

©Printed by the Queen's Printer for Ontario

©Imprimé par l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario



CONTENTS

	Page
Employment Equity Act, 1993	1
Regulations	
Aboriginal Workplaces (O. Reg. 386/94)	R1.1
Agricultural Industry (O. Reg. 388/94)	R2.1
Construction Industry (O. Reg. 387/94)	R3.1
Definitions (O. Reg. 389/94)	R4.1
General (O. Reg. 390/94)	R5.1

NOTICE

This office consolidation is prepared for purposes of convenience only. The authoritative text is set out in the official volumes.

SOMMAIRE

	Page
Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi	1
Règlements	
Lieux de travail autochtones (Règl. de l'Ont. 386/94)	R1.1
Industrie agricole (Règl. de l'Ont. 388/94)	R2.1
Industrie de la construction (Règl. de l'Ont. 387/94)	R3.1
Définitions (Règl. de l'Ont. 389/94) ...	R4.1
Dispositions générales (Règl. de l'Ont. 390/94)	R5.1

AVIS

La présente codification administrative ne vise qu'à faciliter la consultation. Le texte authentique se trouve dans les volumes officiels.

Copies of this and other Ontario Government publications are available from Publications Ontario at 880 Bay St., Toronto. Out-of-town customers may write to Publications Ontario, 50 Grosvenor St., Toronto M7A 1N8. Telephone (416) 326-5300 or toll-free in Ontario 1-800-668-9938. Fax (416) 326-5317. The hearing impaired may call: (416) 325-3408 or toll-free in Ontario 1-800-268-7095. MasterCard and Visa are accepted.

Z10720

On peut se procurer des exemplaires du présent document ainsi que d'autres publications du gouvernement de l'Ontario à Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto. Les personnes de l'extérieur peuvent écrire à Publications Ontario, 50, rue Grosvenor, Toronto (Ontario) M7A 1N8 (téléphone : (416) 326-5300 ou, en Ontario, 1-800-668-9938 sans frais d'interurbain). Télécopieur : (416) 326-5317. Les malentendants peuvent composer le (416) 325-3408 ou, sans frais en Ontario, le 1-800-268-7095. Les cartes de crédit MasterCard et Visa sont acceptées.

CHAPTER 35

Employment Equity Act, 1993

CONTENTS

PART I EMPLOYMENT EQUITY

1. Entitlement
2. Employment equity principles

PART II GENERAL

INTERPRETATION

3. Definitions
4. Designated groups
5. Legitimate requirements, handicaps, special employment
6. Plan to prevail

APPLICATION

7. Application of Parts III, IV and VI
8. Crown bound

PART III OBLIGATIONS

OBLIGATIONS

9. Implementation and maintenance of employment equity
10. Collection of workforce information
11. Review of employment policies
12. Employment equity plan
13. Standard re contents of plan
14. Implementation of plan
15. Review and revision of plan
16. Joint responsibilities, employer and bargaining agent
17. Consultation with unrepresented employees
18. Duty to post information
19. Employment equity records
20. Reports to the Commission

APPLICATION TO THE COMMISSION

21. Access to Information

EXEMPTIONS

22. Regulations re Aboriginal workplaces

IMPLEMENTATION

23. Time to comply, existing employers
24. If exemption ceases to apply, broader public sector

CHAPITRE 35

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

SOMMAIRE

PARTIE I ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

1. Droit
2. Principes d'équité en matière d'emploi

PARTIE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES

INTERPRÉTATION

3. Définitions
4. Groupes désignés
5. Exigences légitimes, handicaps, emplois particuliers
6. Incompatibilité

APPLICATION

7. Application des parties III, IV et VI
8. La Couronne est liée

PARTIE III OBLIGATIONS

OBLIGATIONS

9. Mise en œuvre et maintien de l'équité en matière d'emploi
10. Collecte de renseignements sur les effectifs
11. Examen des politiques en matière d'emploi
12. Programmes d'équité en matière d'emploi
13. Norme relative au contenu du programme
14. Mise en œuvre du programme
15. Examen et révision du programme
16. Responsabilités conjointes de l'employeur et de l'agent négociateur
17. Consultation des employés non représentés
18. Obligation d'afficher des renseignements
19. Dossiers d'équité en matière d'emploi
20. Rapports à la Commission

DEMANDE PRÉSENTÉE À LA COMMISSION

21. Accès aux renseignements

EXEMPTIONS

22. Règlements relatifs aux lieux de travail autochtones

MISE EN ŒUVRE

23. Délai pour se conformer, employeurs existants
24. L'exemption cesse de s'appliquer, secteur parapublic

PART IV ENFORCEMENT

AUDIT AND ENFORCEMENT BY THE COMMISSION

25. Commission audit
26. Settlement with Commission
27. Commission order to comply

APPLICATIONS TO THE TRIBUNAL

28. Application by Commission
29. Application for failure to implement plan or settlement
30. Applications re joint responsibilities
31. Application by employee re joint responsibilities
32. Application re employers
33. Application re intimidation, etc.
34. Notice to Commission
35. Mediation
36. Parties
37. Power to make orders
38. Exclusive jurisdiction

OFFENCES

39. Confidentiality of information
40. Obstruction
41. Providing false information
42. Intimidation
43. Offences and penalty
44. Consent to prosecution

PART V ADMINISTRATION

EMPLOYMENT EQUITY COMMISSION

45. Commission established
46. Functions of the Commission
47. Policy directives
48. Commission rules
49. Annual report
50. Advisory councils

EMPLOYMENT EQUITY TRIBUNAL

51. Tribunal established
52. Panels of the Tribunal
53. Tribunal rules

PART VI MISCELLANEOUS AND REGULATIONS

54. Employment equity: government contracts
55. Regulations

PARTIE IV APPLICATION

VÉRIFICATION ET APPLICATION PAR LA COMMISSION

25. Vérification par la Commission
26. Règlement
27. Ordonnance de se conformer de la Commission

REQUÊTES AU TRIBUNAL

28. Requête présentée par la Commission
29. Requête en cas d'omission
30. Requêtes, responsabilités conjointes
31. Requête présentée par l'employé, responsabilités conjointes
32. Requête, employeurs
33. Requête, manœuvre d'intimidation
34. Avis à la Commission
35. Médiation
36. Parties
37. Pouvoir de rendre des ordonnances
38. Compétence exclusive

INFRACTIONS

39. Renseignements confidentiels
40. Interdiction d'entraver
41. Faux renseignements
42. Manœuvres d'intimidation interdites
43. Infractions et peine
44. Consentement

PARTIE V ADMINISTRATION

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

45. Création de la Commission
46. Fonctions de la Commission
47. Directives en matière de politiques
48. Règles de la Commission
49. Rapport annuel
50. Conseils consultatifs

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

51. Création du Tribunal
52. Comités du Tribunal
53. Règles du Tribunal

PARTIE VI DISPOSITIONS DIVERSES ET RÈGLEMENTS

54. Équité en matière d'emploi : contrats du gouvernement
55. Règlements

Preamble

The people of Ontario recognize that Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women experience higher rates of unemployment than other people in Ontario. The people of Ontario also recognize that people in these groups experience more discrimination than other people in finding employment, in retaining employment and in being promoted. As a result, they are underrepresented in most areas of employment, especially in senior and management

Les Ontariens reconnaissent que le taux de chômage est plus élevé chez les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes que chez les autres Ontariens. Ils reconnaissent en outre que les membres de ces groupes sont plus souvent victimes de discrimination que le reste de la population pour ce qui est de trouver un emploi, de le conserver et d'obtenir de l'avancement. En conséquence, ils sont sous-représentés dans la plupart des secteurs d'emploi,

Préambule

positions, and they are overrepresented in those areas of employment that provide low pay and little chance for advancement. The burden imposed on the people in these groups and on the communities in which they live is unacceptable.

The people of Ontario recognize that this lack of employment equity exists in both the public and private sectors of Ontario. It is caused in part by systemic and intentional discrimination in employment. People of merit are too often overlooked or denied opportunities because of this discrimination. The people of Ontario recognize that when objective standards govern employment opportunities, Ontario will have a workforce that is truly representative of its society.

The people of Ontario have recognized in the *Human Rights Code* the inherent dignity and equal and inalienable rights of all members of the human family and have recognized those rights in respect of employment in such statutes as the *Employment Standards Act* and the *Pay Equity Act*. This Act extends the principles of those Acts and has as its object the amelioration of conditions in employment for Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women in all workplaces in Ontario and the provision of the opportunity for people in these groups to fulfil their potential in employment.

The people of Ontario recognize that eliminating discrimination in employment and increasing the opportunity of individuals to contribute in the workplace will benefit all people in Ontario.

Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

PART I EMPLOYMENT EQUITY

Entitlement

1. (1) All people are entitled to equal treatment in employment in accordance with the *Human Rights Code*.

Aboriginal people

(2) Aboriginal people are entitled to be considered for employment, hired, retained, treated and promoted in accordance with employment equity principles.

People with disabilities, racial minorities and women

(3) People with disabilities, members of racial minorities and women are entitled to be considered for employment, hired, retained, treated and promoted in accordance with employment equity principles. 1993, c. 35, s. 1.

en particulier dans les postes de niveau supérieur et de direction, et sur-représentés dans les secteurs d'emploi à faible rémunération et pour lesquels il existe peu de possibilités d'avancement. Le fardeau imposé aux membres de ces groupes et aux collectivités dans lesquelles ils vivent est inacceptable.

Les Ontariens reconnaissent que le manque d'équité en matière d'emploi existe à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé de l'Ontario. Ce manque résulte en partie de la discrimination systémique et intentionnelle en matière d'emploi. Trop souvent, il n'est pas tenu compte de gens de valeur ou ceux-ci se voient refuser des possibilités en raison de cette discrimination. Les Ontariens reconnaissent que lorsque des normes objectives régiront les possibilités d'emploi, l'Ontario sera dotée d'une main-d'œuvre véritablement représentative de sa société.

Les Ontariens ont reconnu, dans le *Code des droits de la personne*, la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et leurs droits égaux et inaliénables. Ils ont reconnu ces droits à l'égard de l'emploi dans des lois comme la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'équité salariale*. La présente loi étend les principes énoncés dans ces lois et elle a pour objet l'amélioration des conditions en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes dans tous les lieux de travail en Ontario, auxquels elle vise à donner la possibilité de réaliser leur potentiel d'emploi.

Les Ontariens reconnaissent que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et le fait de donner à chacun davantage de possibilités d'apporter sa part dans le milieu de travail leur profiteront à tous.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

PARTIE I ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

1. (1) Chacun a droit à un traitement égal en matière d'emploi conformément au *Code des droits de la personne*.

Droit

(2) Les autochtones ont le droit de voir leur candidature étudiée en vue d'un emploi, d'être embauchés, d'être gardés, d'être traités et d'être promus conformément aux principes d'équité en matière d'emploi.

Autochtones

(3) Les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes ont le droit de voir leur candidature étudiée en vue d'un emploi, d'être embauchés, d'être gardés, d'être traités et d'être promus conformément aux principes d'équité en matière d'emploi. 1993, chap. 35, art. 1.

Personnes handicapées, minorités raciales et femmes

Employment
equity
principles

2. The following principles of employment equity apply throughout Ontario:

1. Every Aboriginal person, every person with a disability, every member of a racial minority and every woman is entitled to be considered for employment, hired, retained, treated and promoted free of barriers, including systemic and deliberate practices and policies, that discriminate against them as an Aboriginal person, as a person with a disability, as a member of a racial minority or as a woman.
2. Every employer's workforce, in all occupational categories and at all levels of employment, shall reflect the representation of Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women in the community.
3. Every employer shall ensure that its employment policies and practices, including its policies and practices with respect to recruitment, hiring, retention, treatment and promotion, are free of barriers, both systemic and deliberate, that discriminate against Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women.
4. Every employer shall implement positive measures with respect to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women.
5. Every employer shall implement supportive measures with respect to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women which also benefit the employer's workforce as a whole. 1993, c. 35, s. 2.

PART II GENERAL

INTERPRETATION

Definitions

3. (1) In this Act,

"bargaining agent" means a trade union or other organization that, under any Act, has bargaining rights in respect of any unit of employees; ("agent négociateur")

2. Les principes d'équité en matière d'emploi énoncés ci-dessous s'appliquent partout en Ontario :

Principes
d'équité en
matière
d'emploi

1. Tout autochtone, toute personne handicapée, tout membre d'une minorité raciale et toute femme a le droit de voir sa candidature étudiée en vue d'un emploi, d'être embauché, d'être gardé, d'être traité et d'être promu sans avoir à faire face à des obstacles, notamment des pratiques et politiques systémiques et intentionnelles, qui sont discriminatoires à son endroit en tant qu'autochtone, personne handicapée, membre d'une minorité raciale ou femme.
2. Les effectifs de tout employeur, dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons, reflètent la représentation des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités raciales et des femmes dans la collectivité.
3. Tout employeur veille à ce que ses pratiques et politiques en matière d'emploi, y compris ses pratiques et politiques en matière de recrutement, d'embauchage, de maintien, de traitement et d'avancement, soient exemptes d'obstacles, tant systémiques qu'intentionnels, qui sont discriminatoires à l'endroit des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités raciales et des femmes.
4. Tout employeur met en œuvre des mesures correctives à l'égard du recrutement, de l'embauchage, du maintien, du traitement et de l'avancement des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités raciales et des femmes.
5. Tout employeur met en œuvre des mesures de soutien à l'égard du recrutement, de l'embauchage, du maintien, du traitement et de l'avancement des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités raciales et des femmes, qui profitent aussi aux effectifs de l'employeur dans leur ensemble. 1993, chap. 35, art. 2.

PARTIE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES

INTERPRÉTATION

Définitions

3. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agent négociateur» Syndicat ou autre organisation qui, en vertu d'une loi, est titulaire de droits de négociation à l'égard d'une unité à

"broader public sector" means the employers named in the Schedule to the *Pay Equity Act* and such other employers as may be named or described in the regulations but does not include the Ontario Public Service or such employers as may be named or described in the regulations; ("secteur parapublic")

"collective agreement" means an agreement in writing between an employer and a bargaining agent covering terms and conditions of employment; ("convention collective")

"effective date" means the date on which section 12 (employment equity plan) comes into force; ("date d'entrée en vigueur")

"employee" means a permanent employee, a seasonal employee and a term employee, and within those categories, includes an individual who is primarily working for an employer on a commission basis, a dependent contractor and such others as are designated in the regulations; ("employé")

"employer" includes any entity, whether or not incorporated, that employs one or more employees, a trustee, a receiver and a person who regularly engages the services of others on such other basis as may be prescribed by the regulations; ("employeur")

"person" includes any entity, whether or not incorporated; ("personne")

"private sector employer" means an employer other than the Crown in right of Ontario or an employer in the broader public sector; ("employeur du secteur privé")

"regulations" means the regulations made under this Act; ("règlements")

"seasonal employee" means an employee who is employed in a position that is filled for a specific period of time on a regular basis each year; ("employé saisonnier")

"term employee" means an employee, other than a permanent employee or a seasonal employee, who has been or is expected to be employed by the employer for three consecutive months or more. ("employé embauché pour une période déterminée")

laquelle appartiennent des employés. («bargaining agent»)

«convention collective» Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et qui traite des conditions d'emploi. («collective agreement»)

«date d'entrée en vigueur» Date à laquelle l'article 12 (programme d'équité en matière d'emploi) entre en vigueur. («effective date»)

«employé» S'entend d'un employé permanent, saisonnier ou embauché pour une période déterminée. Au sein de ces catégories, s'entend en outre d'un particulier qui travaille principalement à commission pour un employeur, d'un entrepreneur dépendant ou d'autres qui sont désignés dans les règlements. («employee»)

«employeur» S'entend notamment de toute entité, constituée en personne morale ou non, qui emploie un ou plusieurs employés, d'un fiduciaire, d'un séquestre et d'une personne qui retient régulièrement les services d'autres sur toute autre base que les règlements peuvent prescrire. («employer»)

«employé embauché pour une période déterminée» Employé, autre qu'un employé permanent ou saisonnier, que l'employeur a employé ou, selon toutes attentes, va employer pendant trois mois consécutifs ou plus. («term employee»)

«employé saisonnier» Employé qui occupe un poste, lequel est occupé régulièrement chaque année pendant une période précise. («seasonal employee»)

«employeur du secteur privé» Employeur qui n'est ni la Couronne du chef de l'Ontario ni un employeur du secteur parapublic. («private sector employer»)

«personne» S'entend en outre de toute entité, constituée en personne morale ou non. («person»)

«règlements» Les règlements pris en application de la présente loi. («regulations»)

«secteur parapublic» S'entend des employeurs nommés dans l'annexe de la *Loi sur l'équité salariale* et des autres employeurs qui peuvent être nommés ou décrits dans les règlements. Sont exclus la Fonction publique de l'Ontario et les employeurs qui peuvent être nommés ou décrits dans les règlements. («broader public sector»)

(2) For the purposes of this Act, the Crown in right of Ontario is considered to be the employer of the Ontario Public Service which, for the purposes of this Act, consists of the people employed in the ministries of the

(2) Pour l'application de la présente loi, la Couronne du chef de l'Ontario est considérée comme l'employeur de la Fonction publique de l'Ontario qui, pour l'application de la présente loi, se compose des individus employés

Fonction publique de l'Ontario

Crown and in those agencies, boards and commissions of the Crown which employ public servants appointed under the *Public Service Act*.

dans les ministères de la Couronne et dans les organismes, les conseils, les régies et les commissions de la Couronne qui emploient des fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

Exception,
other Crown
agencies

(3) All other agencies, boards and commissions of the Crown are deemed to be separate employers and the people working for them are deemed to be their employees for the purposes of this Act.

(3) Tous les autres organismes, conseils, régies et commissions de la Couronne sont réputés des employeurs distincts et les individus qui travaillent pour eux sont réputés leurs employés pour l'application de la présente loi.

Exception,
autres orga-
nismes de la
Couronne

Deemed
employers

(4) Subject to subsection (3), two or more employers are deemed to constitute a single employer for the purposes of this Act if,

(4) Sous réserve du paragraphe (3), deux employeurs ou plus sont réputés constituer un seul employeur pour l'application de la présente loi si, selon le cas :

Employeurs
assimilés à
un seul em-
ployeur

- (a) the employers are declared by the Employment Equity Tribunal under section 32 to constitute a single employer; or
- (b) the employers are declared by the Ontario Labour Relations Board under subsection 1 (4) of the *Labour Relations Act* to constitute a single employer for the purposes of that Act, regardless of whether the Board's declaration was made in respect of all or part of the employers' workforces.

- a) le Tribunal de l'équité en matière d'emploi déclare, en vertu de l'article 32, que les employeurs constituent un seul employeur;
- b) la Commission des relations de travail de l'Ontario déclare, en vertu du paragraphe 1 (4) de la *Loi sur les relations de travail*, que les employeurs constituent un seul employeur pour l'application de cette loi, que la Commission ait rendu ou non son jugement déclaratoire à l'égard de la totalité ou d'une partie des effectifs des employeurs.

Existing
employers,
number of
employees

(5) For the purposes of Parts III and IV, the number of employees that an employer has on the effective date is deemed to be the greater of,

(5) Pour l'application des parties III et IV, le nombre d'employés qu'un employeur a à son service à la date d'entrée en vigueur est réputé le plus grand des nombres suivants :

Employeurs
existants,
nombre
d'employés

- (a) the actual number of employees that the employer has on that date; and
- (b) the greatest number of employees that the employer had at any time during the twelve-month period ending on that date. 1993, c. 35, s. 3.

- a) le nombre réel d'employés que l'employeur a à son service à cette date;
- b) le plus grand nombre d'employés que l'employeur avait à son service à n'importe quel moment pendant la période de douze mois se terminant à cette date. 1993, chap. 35, art. 3.

Designated
groups

4. Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women constitute the designated groups for the purposes of this Act. 1993, c. 35, s. 4.

4. Les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes constituent les groupes désignés pour l'application de la présente loi. 1993, chap. 35, art. 4.

Groupes
désignés

Legitimate
require-
ments,
handicaps,
special
employment

5. It is not a breach of this Act to give a preference in hiring or to deny employment to someone if the preference or denial is one that is permitted under the *Human Rights Code* by section 11 (constructive discrimination), section 17 (handicap) or clause 24 (1) (a) or (b) (special employment). 1993, c. 35, s. 5.

5. Ne constitue pas une violation de la présente loi le fait d'accorder la préférence à quelqu'un en matière d'embauchage ou de refuser d'employer quelqu'un si la préférence accordée ou le refus est permis aux termes de l'article 11 (discrimination indirecte), de l'article 17 (handicap) ou de l'alinéa 24 (1) a) ou b) (emploi particulier) du *Code des droits de la personne*. 1993, chap. 35, art. 5.

Exigences lé-
gitimes, han-
dicaps, em-
plois particu-
liers

Plan to
prevail

6. An employment equity plan that is prepared, established or amended under this Act prevails over all relevant collective agreements in the event of any inconsistency and to the extent of that inconsistency. 1993, c. 35, s. 6.

6. Un programme d'équité en matière d'emploi qui est élaboré, établi ou modifié aux termes de la présente loi l'emporte sur toute convention collective pertinente en cas d'incompatibilité et dans la mesure de l'incompatibilité. 1993, chap. 35, art. 6.

Incompatibi-
lité

APPLICATION

Application of Parts III, IV and VI

7. (1) Except as provided in this section, Parts III, IV and VI apply with respect to every employer in Ontario, including the Crown in right of Ontario.

Exception, small employers (broader public sector)

(2) Parts III, IV and VI do not apply with respect to an employer in the broader public sector that has fewer than ten employees unless, at any time after the effective date, the employer has ten employees or more.

Exception, small employers (private sector)

(3) Parts III, IV and VI do not apply with respect to a private sector employer that has fewer than fifty employees unless, at any time after the effective date, the employer has fifty employees or more.

Exception, police forces

(4) Parts III, IV and VI do not apply with respect to the Ontario Provincial Police or any other police force to which section 48 of the *Police Services Act* applies. 1993, c. 35, s. 7.

Crown bound

8. Parts III, IV and VI bind the Crown. 1993, c. 35, s. 8.

PART III
OBLIGATIONS

OBLIGATIONS

Implementation and maintenance of employment equity

9. (1) Every employer shall implement and maintain employment equity by recruiting, hiring, retaining, treating and promoting employees according to employment equity principles and in accordance with the employment equity plan that applies in respect of those employees.

Role of supervisors, etc.

(2) Every employer shall ensure that the employer's staff who have responsibility for recruiting, hiring, supervising, evaluating or promoting employees are aware of, and observe, the requirements of this Act, the regulations and the employment equity plan that applies in respect of those employees.

Same

(3) Every member of staff who has responsibility for recruiting, hiring, supervising, evaluating or promoting employees shall work in accordance with this Act, the regulations and the employment equity plan that applies in respect of those employees. 1993, c. 35, s. 9.

Collection of workforce information

10. (1) Every employer shall, in accordance with the regulations, conduct employment equity workforce surveys and collect other information to determine the extent to which members of the designated groups are employed in the employer's workforce.

APPLICATION

7. (1) Sauf disposition contraire du présent article, les parties III, IV et VI s'appliquent à tout employeur en Ontario, y compris la Couronne du chef de l'Ontario.

(2) Les parties III, IV et VI ne s'appliquent pas à un employeur du secteur parapublic qui a moins de dix employés à son service, à moins que, à n'importe quel moment après la date d'entrée en vigueur, il n'ait dix employés ou plus à son service.

(3) Les parties III, IV et VI ne s'appliquent pas à un employeur du secteur privé qui a moins de cinquante employés à son service, à moins que, à n'importe quel moment après la date d'entrée en vigueur, il n'ait cinquante employés ou plus à son service.

(4) Les parties III, IV et VI ne s'appliquent pas à la Police provinciale de l'Ontario ni à un autre corps de police auquel s'applique l'article 48 de la *Loi sur les services policiers*. 1993, chap. 35, art. 7.

8. Les parties III, IV et VI lient la Couronne. 1993, chap. 35, art. 8.

PARTIE III
OBLIGATIONS

OBLIGATIONS

9. (1) Chaque employeur met en œuvre et maintient l'équité en matière d'emploi par le recrutement, l'embauchage, le maintien, le traitement et l'avancement des employés conformément aux principes d'équité en matière d'emploi et au programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à ces employés.

(2) Chaque employeur veille à ce que chaque membre de son personnel qui est chargé du recrutement, de l'embauchage, de la supervision, de l'évaluation ou de l'avancement des employés connaisse et respecte les exigences de la présente loi, des règlements et du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à ces employés.

(3) Chaque membre du personnel qui est chargé du recrutement, de l'embauchage, de la supervision, de l'évaluation ou de l'avancement des employés exerce ses fonctions conformément à la présente loi, aux règlements et au programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à ces employés. 1993, chap. 35, art. 9.

10. (1) Chaque employeur effectue conformément aux règlements des analyses des effectifs relatives à l'équité en matière d'emploi et recueille d'autres renseignements afin d'établir dans quelle mesure les membres des

Application des parties III, IV et VI

Exception, petits employeurs (secteur parapublic)

Exception, petits employeurs (secteur privé)

Exception, corps de police

La Couronne est liée

Mise en œuvre et maintien de l'équité en matière d'emploi

Rôle des superviseurs

Idem

Collecte de renseignements sur les effectifs

Voluntary giving of information

(2) An employee has the right to decide whether to answer questions asked by an employer under subsection (1). 1993, c. 35, s. 10.

groupes désignés sont employés au sein des effectifs de l'employeur.

(2) L'employé a le droit de décider s'il doit ou non répondre aux questions posées par l'employeur aux termes du paragraphe (1). 1993, chap. 35, art. 10.

Renseignements donnés volontairement

Review of employment policies

11. (1) Every employer shall review the employer's employment policies and practices in accordance with the regulations.

11. (1) Chaque employeur examine ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi conformément aux règlements.

Examen des politiques en matière d'emploi

Purpose of review

(2) The purpose of the review is to identify and enable the employer to remove barriers to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of members of the designated groups, including terms and conditions of employment that adversely affect members of the designated groups.

(2) L'examen a pour objet d'identifier les obstacles au recrutement, à l'embauchage, au maintien, au traitement et à l'avancement des membres des groupes désignés, notamment les conditions d'emploi qui nuisent à ces membres, et de permettre à l'employeur d'éliminer ces obstacles.

Objet de l'examen

Seniority rights

(3) For the purpose of this Act, employee seniority rights with respect to a layoff or recall to employment after a layoff that are acquired through a collective agreement or an established practice of an employer are deemed not to be barriers to the recruitment, hiring, retention, treatment or promotion of members of the designated groups.

(3) Pour l'application de la présente loi, les droits d'ancienneté d'un employé à l'égard d'une mise à pied ou d'un rappel à l'emploi à la suite d'une mise à pied qui sont acquis aux termes d'une convention collective ou selon une pratique établie d'un employeur sont réputés ne pas être des obstacles au recrutement, à l'embauchage, au maintien, au traitement ou à l'avancement des membres des groupes désignés.

Droits d'ancienneté

Same

(4) For the purpose of this Act, employee seniority rights, other than those referred to in subsection (3), that are acquired through a collective agreement or an established practice of an employer are deemed not to be barriers to the recruitment, hiring, retention, treatment or promotion of members of the designated groups unless a board of inquiry under the *Human Rights Code* finds that the seniority rights discriminate against members of a designated group in a manner that is contrary to the *Human Rights Code*. 1993, c. 35, s. 11.

(4) Pour l'application de la présente loi, les droits d'ancienneté d'un employé, autres que ceux visés au paragraphe (3), qui sont acquis aux termes d'une convention collective ou selon une pratique établie d'un employeur sont réputés ne pas être des obstacles au recrutement, à l'embauchage, au maintien, au traitement ou à l'avancement des membres des groupes désignés, sauf si une commission d'enquête constituée en vertu du *Code des droits de la personne* conclut qu'ils sont discriminatoires à l'endroit des membres d'un groupe désigné d'une façon qui est contraire au *Code des droits de la personne*. 1993, chap. 35, art. 11.

Idem

Employment equity plan

12. (1) Every employer shall prepare an employment equity plan in accordance with the regulations. It must provide for,

12. (1) Chaque employeur élabore un programme d'équité en matière d'emploi conformément aux règlements. Le programme doit prévoir ce qui suit :

Programmes d'équité en matière d'emploi

- (a) the elimination of barriers identified under section 11;
- (b) the implementation of positive measures with respect to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of members of the designated groups;
- (c) the implementation of supportive measures with respect to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of members of the designated groups which also benefit the employer's workforce as a whole;

- a) l'élimination des obstacles identifiés aux termes de l'article 11;
- b) la mise en œuvre de mesures correctives à l'égard du recrutement, de l'embauchage, du maintien, du traitement et de l'avancement des membres des groupes désignés;
- c) la mise en œuvre de mesures de soutien à l'égard du recrutement, de l'embauchage, du maintien, du traitement et de l'avancement des membres des groupes désignés, qui profitent aussi aux effectifs de l'employeur dans leur ensemble;

	<p>(d) the implementation of measures to accommodate members of the designated groups in the employer's workforce;</p> <p>(e) specific goals and timetables for the matters referred to in clauses (a) to (d);</p> <p>(f) specific goals and timetables with respect to the composition of the employer's workforce; and</p> <p>(g) such other matters as may be prescribed by the regulations.</p>	<p>d) la mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'intégration des membres des groupes désignés dans les effectifs de l'employeur;</p> <p>e) des objectifs et des échéanciers précis en ce qui a trait aux questions visées aux alinéas a) à d);</p> <p>f) des objectifs et des échéanciers précis à l'égard de la composition des effectifs de l'employeur;</p> <p>g) les autres questions qui peuvent être prescrites par les règlements.</p>	
More than one plan	(2) An employer may prepare more than one plan, in accordance with the regulations, for the purpose of meeting the employer's obligations under subsection (1), so long as each plan meets the requirements set out in subsection (1), and so long as, together, the plans cover all of the employer's employees and all of the employer's workplaces.	(2) L'employeur peut élaborer plus d'un programme, conformément aux règlements, pour remplir ses obligations aux termes du paragraphe (1), pourvu que chaque programme réponde aux exigences énoncées au paragraphe (1) et que, dans leur ensemble, les programmes portent sur tous les employés et lieux de travail de l'employeur.	Programmes multiples
Plan certificate	(3) After preparing a plan, the employer shall prepare a certificate respecting the plan in accordance with the regulations.	(3) Après avoir élaboré un programme, l'employeur prépare un certificat concernant le programme conformément aux règlements.	Certificat concernant le programme
Additional requirements	(4) The certificate of every employer other than an employer in the broader public sector that has fewer than fifty employees and a private sector employer that has fewer than 100 employees shall, in accordance with the regulations, include information with respect to the provisions of the plan for the elimination of barriers and for the implementation of positive measures, supportive measures and measures to accommodate members of the designated groups.	(4) Le certificat de chaque employeur, à l'exclusion des employeurs du secteur parapublic qui ont moins de cinquante employés à leur service et des employeurs du secteur privé qui ont moins de 100 employés à leur service, comprend, conformément aux règlements, des renseignements au sujet des dispositions du programme destinées à éliminer les obstacles et à mettre en œuvre des mesures correctives, des mesures de soutien et des mesures visant à faciliter l'intégration des membres des groupes désignés.	Exigences supplémentaires
Filing of certificate	(5) The employer shall file the certificate with the Employment Equity Commission in a form approved by the Commission and in accordance with the regulations.	(5) L'employeur dépose, conformément aux règlements, le certificat auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi, lequel est rédigé selon la formule approuvée par la Commission.	Dépôt du certificat
Copy of plan	(6) The Commission may require the employer to file a copy of the plan.	(6) La Commission peut exiger que l'employeur dépose une copie du programme.	Copie du programme
Filing of copy of plan	(7) Despite subsection (6), after preparing a plan, the Crown in right of Ontario shall file a copy of the plan with the Commission. 1993, c. 35, s. 12.	(7) Malgré le paragraphe (6), après avoir élaboré un programme, la Couronne du chef de l'Ontario dépose une copie du programme auprès de la Commission. 1993, chap. 35, art. 12.	Dépôt d'une copie du programme
Standard re contents of plan	13. Every employer shall ensure that the matters referred to in subsection 12 (1) that are contained in an employment equity plan would, if implemented, constitute reasonable progress toward achieving compliance with the principles of employment equity that are set out in section 2. 1993, c. 35, s. 13.	13. Chaque employeur veille à ce que la mise en œuvre éventuelle des questions visées au paragraphe 12 (1) et que prévoit le programme d'équité en matière d'emploi constitue un progrès raisonnable en vue d'atteindre la conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi qui sont énoncés à l'article 2. 1993, chap. 35, art. 13.	Norme relative au contenu du programme
Implementation of plan	14. Every employer shall make all reasonable efforts to implement each of the	14. Chaque employeur déploie tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre cha-	Mise en œuvre du programme

employer's employment equity plans and to achieve the goals set out in each plan in accordance with the timetables set out in the plan. 1993, c. 35, s. 14.

cun de ses programmes d'équité en matière d'emploi et atteindre les objectifs énoncés dans chaque programme conformément aux échéanciers qui y sont énoncés. 1993, chap. 35, art. 14.

Review and revision of plan

15. (1) Every employer shall review and revise each of the employer's employment equity plans in accordance with the regulations.

15. (1) Chaque employeur examine chacun de ses programmes d'équité en matière d'emploi et le révisé conformément aux règlements.

Examen et révision du programme

Plan certificate

(2) After revising a plan, the employer shall prepare a certificate respecting the revised plan in accordance with the regulations.

(2) Après avoir révisé un programme, l'employeur prépare un certificat concernant le programme révisé, conformément aux règlements.

Certificat concernant le programme

Additional requirements

(3) The certificate of every employer other than an employer in the broader public sector that has fewer than fifty employees and a private sector employer that has fewer than 100 employees shall, in accordance with the regulations, include,

(3) Le certificat de chaque employeur, à l'exclusion des employeurs du secteur parapublic qui ont moins de cinquante employés à leur service et des employeurs du secteur privé qui ont moins de 100 employés à leur service, comprend, conformément aux règlements, ce qui suit :

Exigences supplémentaires

(a) information with respect to the efforts made to implement the previous plan and the results achieved; and

a) des renseignements au sujet des efforts déployés pour mettre en œuvre le programme précédent, et les résultats obtenus;

(b) information with respect to the provisions of the revised plan for the elimination of barriers and for the implementation of positive measures, supportive measures and measures to accommodate members of the designated groups.

b) des renseignements au sujet des dispositions du programme révisé destinées à éliminer les obstacles et à mettre en œuvre des mesures correctives, des mesures de soutien et des mesures visant à faciliter l'intégration des membres des groupes désignés.

Filing of certificate

(4) The employer shall file the certificate with the Employment Equity Commission in a form approved by the Commission and in accordance with the regulations.

(4) L'employeur dépose, conformément aux règlements, le certificat auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi, lequel est rédigé selon la formule approuvée par la Commission.

Dépôt du certificat

Copy of plan

(5) The Commission may require the employer to file a copy of the revised plan.

(5) La Commission peut exiger que l'employeur dépose une copie du programme révisé.

Copie du programme

Filing of copy of plan

(6) Despite subsection (5), after revising a plan, the Crown in right of Ontario shall file a copy of the revised plan with the Commission. 1993, c. 35, s. 15.

(6) Malgré le paragraphe (5), après avoir révisé un programme, la Couronne du chef de l'Ontario dépose une copie du programme révisé auprès de la Commission. 1993, chap. 35, art. 15.

Dépôt d'une copie du programme

Joint responsibilities, employer and bargaining agent

16. (1) This section applies if any of an employer's employees are represented by a bargaining agent.

16. (1) Le présent article s'applique si des employés de l'employeur sont représentés par un agent négociateur.

Responsabilités conjointes de l'employeur et de l'agent négociateur

Same

(2) The employer and the bargaining agent shall jointly carry out the responsibilities described in sections 10, 11, 12, 13 and 15 in respect of the part of the employer's workforce in which employees are represented by the bargaining agent.

(2) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les responsabilités énoncées aux articles 10, 11, 12, 13 et 15 à l'égard de la partie des effectifs de l'employeur dont les employés sont représentés par l'agent négociateur.

Idem

More than one bargaining agent

(3) If the employees of the employer are represented by more than one bargaining agent, the employer and the bargaining agents

(3) Si les employés de l'employeur sont représentés par plus d'un agent négociateur, l'employeur et les agents négociateurs consti-

Plus d'un agent négociateur

shall establish a committee to co-ordinate the carrying out of their joint responsibilities.

Composition of committee

(4) The committee shall be composed of representatives of the bargaining agents and up to an equal number of representatives of the employer, in accordance with the regulations.

Good faith, etc.

(5) The joint responsibilities shall be carried out in good faith, separately from the normal collective bargaining process and in the manner prescribed by the regulations.

Right to information

(6) The employer shall provide the bargaining agent with all information in the employer's possession or control in respect of the part of the employer's workforce in which employees are represented by the bargaining agent that is necessary for the bargaining agent to participate effectively in carrying out their joint responsibilities, including the information prescribed by the regulations.

Exception

(7) Subsection (6) does not require the employer to provide the bargaining agent with information of a scientific, technical, commercial, financial, personal or other nature if,

- (a) the disclosure of the information could reasonably be expected to prejudice the employer's competitive position; or
- (b) the disclosure of the information meets the criteria prescribed by the regulations. 1993, c. 35, s. 16.

Consultation with un-represented employees

17. Every employer shall, in accordance with the regulations, consult with the employer's employees who are not represented by a bargaining agent concerning the conduct of the employer's employment equity workforce survey, the review of the employer's employment policies and practices, and the development, implementation, review and revision of the employment equity plan that applies in respect of those employees. 1993, c. 35, s. 17.

Duty to post information

18. (1) Every employer shall post in each of the employer's workplaces,

- (a) a copy of each certificate that the employer has filed with the Employment Equity Commission in respect of each employment equity plan that applies in respect of the employees in the workplace; and
- (b) such other information in respect of this Act and employment equity as may be prescribed by the regulations.

tuent un comité pour coordonner l'exercice de leurs responsabilités conjointes.

Composition du comité

(4) Le comité se compose de représentants des agents négociateurs et de représentants de l'employeur, ces derniers ne devant pas être supérieurs en nombre aux premiers, conformément aux règlements.

Bonne foi

(5) Les responsabilités conjointes sont exercées de bonne foi, indépendamment du processus normal de négociation collective, et de la manière prescrite par les règlements.

Droit aux renseignements

(6) L'employeur fournit à l'agent négociateur tous les renseignements qu'il a en sa possession ou sous son contrôle à l'égard de la partie de ses effectifs dont les employés sont représentés par l'agent négociateur et dont ce dernier a besoin pour participer efficacement à l'exercice de leurs responsabilités conjointes, notamment les renseignements prescrits par les règlements.

Exception

(7) Le paragraphe (6) n'a pas pour effet d'exiger de l'employeur qu'il fournisse à l'agent négociateur des renseignements d'ordre scientifique, technique, commercial, financier, personnel ou d'autre nature si l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) la divulgation des renseignements pourrait, selon toutes attentes raisonnables, nuire à la position concurrentielle de l'employeur;
- b) la divulgation des renseignements répond aux critères prescrits par les règlements. 1993, chap. 35, art. 16.

Consultation des employés non représentés

17. Chaque employeur consulte, conformément aux règlements, ses employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur au sujet du déroulement de son analyse des effectifs relative à l'équité en matière d'emploi, de l'examen de ses politiques et pratiques en matière d'emploi, ainsi que de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'examen et de la révision du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à ces employés. 1993, chap. 35, art. 17.

Obligation d'afficher des renseignements

18. (1) Chaque employeur affiche dans chacun de ses lieux de travail ce qui suit :

- a) une copie de chaque certificat qu'il a déposé auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi au sujet de chaque programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique aux employés qui se trouvent dans le lieu de travail;
- b) tous autres renseignements relatifs à la présente loi et à l'équité en matière d'emploi que peuvent prescrire les règlements.

Same	(2) The information described in clauses (1) (a) and (b) shall be posted in prominent places in the workplace that are accessible to all employees to whom the information applies.	(2) Les renseignements décrits aux alinéas (1) a) et b) sont affichés dans des endroits bien en vue du lieu de travail et accessibles à tous les employés à qui les renseignements s'appliquent.	Idem
Duty to make information available	(3) Every employer shall provide or make available to the employer's employees information in respect of this Act and employment equity, in accordance with the regulations.	(3) Chaque employeur fournit à ses employés ou met à leur disposition des renseignements sur la présente loi et l'équité en matière d'emploi, conformément aux règlements.	Obligation de rendre accessibles les renseignements
Duty to make copy of plan available	(4) Every employer shall make available in each of the employer's workplaces a copy of each plan that applies in respect of the employees in the workplace.	(4) Chaque employeur veille à ce que soit accessible dans chacun de ses lieux de travail une copie de chaque programme qui s'applique aux employés qui se trouvent dans le lieu de travail.	Obligation de rendre accessible une copie du programme
Same	(5) A plan shall be made available in the workplace in such a manner that it is accessible to all employees to whom it applies. 1993, c. 35, s. 18.	(5) Tout programme doit être rendu accessible dans le lieu de travail de façon que tous les employés à qui il s'applique puissent y avoir accès. 1993, chap. 35, art. 18.	Idem
Employment equity records	19. (1) Every employer shall establish and maintain employment equity records in respect of the employer's workforce.	19. (1) Chaque employeur établit et tient des dossiers d'équité en matière d'emploi à l'égard de ses effectifs.	Dossiers d'équité en matière d'emploi
Self-identification	(2) The employer shall keep in the employer's records concerning employees' membership in designated groups only the information, if any, that is provided by each employee about himself or herself. 1993, c. 35, s. 19.	(2) L'employeur ne tient dans ses dossiers sur l'appartenance des employés à des groupes désignés que les renseignements, s'il en est, que chaque employé fournit à son propre sujet. 1993, chap. 35, art. 19.	Identification
Reports to the Commission	20. Every employer shall submit reports and other information to the Employment Equity Commission in accordance with the regulations concerning the composition of the employer's workforce and the development, implementation, review and revision of the employer's employment equity plans. 1993, c. 35, s. 20.	20. Chaque employeur présente à la Commission de l'équité en matière d'emploi des rapports et d'autres renseignements, conformément aux règlements, sur la composition de ses effectifs et sur l'élaboration, la mise en œuvre, l'examen et la révision de ses programmes d'équité en matière d'emploi. 1993, chap. 35, art. 20.	Rapports à la Commission

APPLICATION TO THE COMMISSION

21. Any person may apply to the Employment Equity Commission for access to a copy of any information provided to the Commission under this Act and in the possession of the Commission. 1993, c. 35, s. 21.

21. Toute personne peut demander à la Commission de l'équité en matière d'emploi à avoir accès à une copie de tous renseignements fournis à la Commission aux termes de la présente loi et qui sont en sa possession. 1993, chap. 35, art. 21.

EXEMPTIONS

22. (1) The Lieutenant Governor in Council may, by regulation, vary the application of any of the provisions of this Part and the regulations as they apply to Aboriginal workplaces. The regulation may define what constitutes an Aboriginal workplace.

(2) The Lieutenant Governor in Council may, by regulation,

(a) exempt employers in the broader public sector that have fewer than fifty em-

EXEMPTIONS

22. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, modifier l'application de toute disposition de la présente partie et des règlements qui s'applique aux lieux de travail autochtones. Le règlement peut définir ce qui constitue un lieu de travail autochtone.

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) exempter les employeurs du secteur parapublic qui ont moins de cinquante employés à leur service de l'application

Règlements relatifs aux lieux de travail autochtones

Employeurs du secteur parapublic

	<p>employees from any provision of this Part and the regulations;</p> <p>(b) vary the application of any provision of this Part and the regulations to impose less stringent requirements on those employers.</p>	<p>de toute disposition de la présente partie et des règlements;</p> <p>b) modifier l'application de toute disposition de la présente partie et des règlements afin d'imposer des exigences moins rigoureuses à ces employeurs.</p>	
Regulation ceases to apply	(3) A regulation made under subsection (2) ceases to apply to an employer who employs fifty or more employees at any time after the effective date.	(3) Le règlement pris en application du paragraphe (2) cesse de s'appliquer à l'employeur qui emploie cinquante employés ou plus à n'importe quel moment après la date d'entrée en vigueur.	Le règlement cesse de s'appliquer
Private sector employers	(4) The Lieutenant Governor in Council may, by regulation,	(4) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :	Employeurs du secteur privé
	<p>(a) exempt private sector employers that have fewer than 100 employees from any provision of this Part and the regulations;</p> <p>(b) vary the application of any provision of this Part and the regulations to impose less stringent requirements on those employers.</p>	<p>a) exempter les employeurs du secteur privé qui ont moins de 100 employés à leur service de l'application de toute disposition de la présente partie et des règlements;</p> <p>b) modifier l'application de toute disposition de la présente partie et des règlements afin d'imposer des exigences moins rigoureuses à ces employeurs.</p>	
Regulation ceases to apply	(5) A regulation made under subsection (4) ceases to apply to an employer who employs 100 or more employees at any time after the effective date. 1993, c. 35, s. 22.	(5) Le règlement pris en application du paragraphe (4) cesse de s'appliquer à l'employeur qui emploie 100 employés ou plus à n'importe quel moment après la date d'entrée en vigueur. 1993, chap. 35, art. 22.	Le règlement cesse de s'appliquer

IMPLEMENTATION

Time to comply, existing employers

23. (1) An employer that has employees on the effective date shall comply with sections 10 (collection of workforce information), 11 (review of employment policies) and 12 (employment equity plan) within the period that ends on the following day:

1. For the Crown in right of Ontario, on the day that is twelve months after the effective date.
2. For an employer in the broader public sector with ten or more employees on the effective date, on the day that is eighteen months after the effective date.
3. For a private sector employer with 500 or more employees on the effective date, on the day that is eighteen months after the effective date.
4. For a private sector employer with 100 or more but fewer than 500 employees on the effective date, on the day that is twenty-four months after the effective date.
5. For a private sector employer with fifty or more but fewer than 100 employees

MISE EN OEUVRE

23. (1) L'employeur qui a des employés à son service à la date d'entrée en vigueur se conforme aux articles 10 (collecte de renseignements sur les effectifs), 11 (examen des politiques en matière d'emploi) et 12 (programme d'équité en matière d'emploi) dans le délai qui se termine :

1. Le jour qui arrive douze mois après la date d'entrée en vigueur, dans le cas de la Couronne du chef de l'Ontario.
2. Le jour qui arrive dix-huit mois après la date d'entrée en vigueur, dans le cas d'un employeur du secteur parapublic qui a dix employés ou plus à son service à la date d'entrée en vigueur.
3. Le jour qui arrive dix-huit mois après la date d'entrée en vigueur, dans le cas d'un employeur du secteur privé qui a 500 employés ou plus à son service à la date d'entrée en vigueur.
4. Le jour qui arrive vingt-quatre mois après la date d'entrée en vigueur, dans le cas d'un employeur du secteur privé qui a 100 employés ou plus mais moins de 500 employés à son service à la date d'entrée en vigueur.
5. Le jour qui arrive trente-six mois après la date d'entrée en vigueur, dans le cas

Délai pour se conformer, employeurs existants

on the effective date, on the day that is thirty-six months after the effective date.

New employers, broader public sector

(2) If an employer in the broader public sector does not exist or employs fewer than ten employees on the effective date but employs ten or more employees at any time after that, the employer shall comply with sections 10, 11 and 12 within the period that ends on the later of the following days:

1. The day that is twelve months after the employer first employs ten employees.
2. The day that is eighteen months after the effective date.

New private employers

(3) If a private sector employer does not exist or employs fewer than fifty employees on the effective date but employs fifty or more employees at any time after that, the employer shall comply with sections 10, 11 and 12 within the period that ends on the later of the following days:

1. The day that is twelve months after the employer first employs fifty employees.
2. The day that is thirty-six months after the effective date. 1993, c. 35, s. 23.

If exemption ceases to apply, broader public sector

24. (1) If an exemption under subsection 22 (2) ceases to apply to an employer in the broader public sector, the employer shall comply with sections 10, 11 and 12 within the period that ends on the later of the following days:

1. The day that is twelve months after the exemption ceases to apply to the employer.
2. The day that is eighteen months after the effective date.

Same, private sector employer

(2) If an exemption under subsection 22 (4) ceases to apply to a private sector employer, the employer shall comply with sections 10, 11 and 12 within the period that ends on the later of the following days:

1. The day that is twelve months after the exemption ceases to apply to the employer.
2. The day that is twenty-four months after the effective date. 1993, c. 35, s. 24.

d'un employeur du secteur privé qui a cinquante employés ou plus mais moins de 100 employés à son service à la date d'entrée en vigueur.

(2) Si un employeur du secteur parapublic n'existe pas ou emploie moins de dix employés à la date d'entrée en vigueur mais qu'il emploie dix employés ou plus à n'importe quel moment par la suite, l'employeur se conforme aux articles 10, 11 et 12 dans le délai qui se termine celui des jours suivants qui est postérieur à l'autre :

1. Le jour qui arrive douze mois après que l'employeur emploie dix employés pour la première fois.
2. Le jour qui arrive dix-huit mois après la date d'entrée en vigueur.

(3) Si un employeur du secteur privé n'existe pas ou emploie moins de cinquante employés à la date d'entrée en vigueur mais qu'il emploie cinquante employés ou plus à n'importe quel moment par la suite, l'employeur se conforme aux articles 10, 11 et 12 dans le délai qui se termine celui des jours suivants qui est postérieur à l'autre :

1. Le jour qui arrive douze mois après que l'employeur emploie cinquante employés pour la première fois.
2. Le jour qui arrive trente-six mois après la date d'entrée en vigueur. 1993, chap. 35, art. 23.

24. (1) Si une exemption visée au paragraphe 22 (2) cesse de s'appliquer à un employeur du secteur parapublic, l'employeur se conforme aux articles 10, 11 et 12 dans le délai qui se termine celui des jours suivants qui est postérieur à l'autre :

1. Le jour qui arrive douze mois après que l'exemption cesse de s'appliquer à l'employeur.
2. Le jour qui arrive dix-huit mois après la date d'entrée en vigueur.

(2) Si une exemption visée au paragraphe 22 (4) cesse de s'appliquer à un employeur du secteur privé, l'employeur se conforme aux articles 10, 11 et 12 dans le délai qui se termine celui des jours suivants qui est postérieur à l'autre :

1. Le jour qui arrive douze mois après que l'exemption cesse de s'appliquer à l'employeur.
2. Le jour qui arrive vingt-quatre mois après la date d'entrée en vigueur. 1993, chap. 35, art. 24.

Nouveaux employeurs du secteur parapublic

Nouveaux employeurs du secteur privé

L'exemption cesse de s'appliquer, secteur parapublic

Idem, employeur du secteur privé

PART IV ENFORCEMENT

AUDIT AND ENFORCEMENT BY THE COMMISSION

Commission
audit

25. (1) The Employment Equity Commission may conduct an audit of an employer to determine whether the employer is complying with Part III.

Audit powers

(2) In the course of an audit, an employee of the Commission,

- (a) may enter any place at any reasonable time;
- (b) may request the production for inspection of documents or things that may be relevant to the audit;
- (c) upon giving a receipt therefor, may remove from a place documents or things produced under clause (b) for the purpose of making copies or extracts and shall promptly return them to the person who produced them; and
- (d) may question a person on matters that are or may be relevant to the audit subject to the person's right to have counsel or some other representative present during the examination.

Identification

(3) When exercising a power of entry, the employee shall produce identification and evidence of his or her employment with the Commission if requested to do so by the owner or occupier.

Restriction
on power of
entry:
dwellings

(4) The employee shall not enter a place that is being used as a dwelling without the consent of the occupier except under the authority of a warrant issued under subsection (6).

Warrant for
search

(5) If a justice of the peace is satisfied on evidence upon oath that there are in a place documents or things that there is reasonable ground to believe will afford evidence relevant to the carrying out of an audit, the justice of the peace may issue a warrant authorizing an employee of the Commission named in the warrant to search the place for any such documents or things and to remove them for the purposes of making copies or extracts and they shall be returned promptly to the place from which they were removed.

Warrant for
entry

(6) If a justice of the peace is satisfied on evidence upon oath that there is reasonable ground to believe it is necessary that a place being used as a dwelling or to which entry has been denied be entered so that an employee of the Commission may carry out his or her duties under this Act, the justice of the peace

PARTIE IV APPLICATION

VÉRIFICATION ET APPLICATION PAR LA COMMISSION

25. (1) La Commission de l'équité en matière d'emploi peut effectuer une vérification auprès d'un employeur afin d'établir si celui-ci se conforme à la partie III.

Vérification
par la Com-
mission

(2) Au cours d'une vérification, un employé de la Commission peut :

Pouvoirs de
vérification

- a) à une heure raisonnable, pénétrer dans un endroit quelconque;
- b) exiger la production, à des fins d'inspection, de documents ou d'objets qui peuvent se rapporter à la vérification;
- c) après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever de quelque endroit où ils se trouvent les documents ou les objets produits aux termes de l'alinéa b), afin d'en tirer des copies ou des extraits, après quoi il les retourne promptement à la personne qui les a produits;
- d) interroger une personne sur des questions qui se rapportent ou peuvent se rapporter à la vérification, sous réserve du droit de cette personne à la présence d'un avocat ou d'un autre représentant lors de l'interrogatoire.

(3) Lorsqu'il exerce un pouvoir de pénétrer, l'employé produit, à la demande du propriétaire ou de l'occupant, une pièce d'identité et la preuve qu'il est employé par la Commission.

Identification

(4) L'employé ne doit pas pénétrer dans un endroit qui sert de logement sans la permission de l'occupant, sauf en vertu d'un mandat décerné aux termes du paragraphe (6).

Restriction
du pouvoir
de pénétrer
dans un loge-
ment

(5) Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment, qu'il se trouve dans un endroit quelconque des documents ou des objets qu'on peut raisonnablement croire susceptibles de fournir des preuves se rapportant à une vérification peut décerner un mandat autorisant l'employé de la Commission qui y est nommé à perquisitionner à cet endroit en vue d'en enlever les pièces précitées pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi elles sont promptement retournées à cet endroit.

Mandat de
perquisition

(6) Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment, qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il est nécessaire qu'un employé de la Commission, dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente loi, pénètre dans un endroit qui sert de logement ou dont l'accès a été refusé peut décerner un mandat autorisant

Mandat pour
pénétrer dans
un endroit

may issue a warrant authorizing such entry by the employee named in the warrant.

Execution and expiry

(7) A warrant issued under this section,

- (a) shall specify the hours and days during which it may be executed; and
- (b) shall name a date on which it expires, which date shall not be later than fifteen days after its issue.

Admissibility of copies

(8) Copies of, or extracts from, documents and things removed from premises in the course of an audit and certified as being true copies of, or extracts from, the originals by the person who made them are admissible in evidence to the same extent as, and have the same evidentiary value as, the documents or things of which they are copies or extracts. 1993, c. 35, s. 25.

Settlement with Commission

26. (1) If the Commission is of the opinion that an employer may not be complying with Part III, the Commission may endeavour to effect a settlement with the employer that will ensure compliance.

Written agreement

(2) The Commission and the employer shall embody the terms of any settlement in a written agreement. 1993, c. 35, s. 26.

Commission order to comply

27. (1) The Commission may, without a hearing, order an employer to take the specified steps to achieve compliance with Part III if it considers that any of the following circumstances exist:

1. The employer has not conducted a workforce survey or collected other information in accordance with section 10.
2. The employer has not completed a review of the employer's employment policies and practices in accordance with section 11.
3. An employment equity plan does not comply with section 12 or 13.
4. The employer has not filed a certificate or a copy of an employment equity plan with the Commission in accordance with section 12 or 15, as the case may be.
5. The employer has not consulted, in accordance with section 17, with the employer's employees who are not represented by a bargaining agent.
6. The employer has not posted information in a workplace or made information or a copy of an employment equity plan available in a workplace in accordance with section 18.

l'employé qui y est nommé à pénétrer dans cet endroit.

(7) Le mandat décerné en vertu du présent article :

- a) précise les jours et les heures pendant lesquels il peut être exécuté;
- b) porte une date d'expiration qui ne peut être postérieure à quinze jours après la date à laquelle il est décerné.

(8) Les copies ou extraits qu'une personne a tirés des documents et des objets qui ont été enlevés d'un endroit au cours d'une vérification et que cette personne certifie conformes aux originaux sont admissibles en preuve dans la même mesure et ont la même valeur probante que les documents ou les objets dont ils sont tirés. 1993, chap. 35, art. 25.

Exécution et expiration du mandat

Admissibilité des copies

26. (1) Si elle est d'avis qu'il est possible qu'un employeur ne se conforme pas à la partie III, la Commission peut tenter de parvenir à un règlement avec l'employeur de façon à assurer la conformité.

Règlement

(2) La Commission et l'employeur consistent les clauses du règlement dans un accord écrit. 1993, chap. 35, art. 26.

Accord écrit

27. (1) La Commission peut, sans tenir d'audience, ordonner à un employeur de prendre des mesures précises pour se conformer à la partie III si elle estime qu'une des circonstances suivantes existe :

Ordonnance de se conformer de la Commission

1. L'employeur n'a pas effectué d'analyse des effectifs ni recueilli d'autres renseignements conformément à l'article 10.
2. L'employeur n'a pas examiné ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi conformément à l'article 11.
3. Un programme d'équité en matière d'emploi n'est pas conforme à l'article 12 ou 13.
4. L'employeur n'a pas déposé un certificat ou une copie d'un programme d'équité en matière d'emploi auprès de la Commission conformément à l'article 12 ou 15, selon le cas.
5. L'employeur n'a pas consulté conformément à l'article 17 ses employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur.
6. L'employeur n'a pas affiché de renseignements dans un lieu de travail ou rendu accessibles dans un lieu de travail des renseignements ou la copie d'un

	<p>7. The employer has not established or maintained employment equity records in accordance with section 19.</p> <p>8. The employer has not submitted a report or other information to the Commission in accordance with section 20.</p>	<p>programme d'équité en matière d'emploi conformément à l'article 18.</p> <p>7. L'employeur n'a pas établi ni tenu de dossiers d'équité en matière d'emploi conformément à l'article 19.</p> <p>8. L'employeur n'a pas présenté de rapport ou d'autres renseignements à la Commission conformément à l'article 20.</p>	
Copy of order	(2) The Commission shall mail a copy of the order to the employer. The order is deemed to have been received on the fifth day after the date of mailing.	(2) La Commission envoie une copie de l'ordonnance par la poste à l'employeur. L'ordonnance est réputée avoir été reçue le cinquième jour qui suit la date de la mise à la poste.	Copie de l'ordonnance
Appeal to Tribunal	(3) The employer may appeal the order to the Employment Equity Tribunal within thirty-five days after the Commission mails it.	(3) L'employeur peut interjeter appel de l'ordonnance devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi dans les trente-cinq jours qui suivent la mise à la poste de l'ordonnance par la Commission.	Appel au Tribunal
Powers of Tribunal	(4) The Tribunal may, by order, rescind, vary or confirm the order of the Commission.	(4) Le Tribunal peut, par ordonnance, annuler, modifier ou confirmer l'ordonnance de la Commission.	Pouvoirs du Tribunal
Effect of no appeal	(5) If the employer does not appeal an order in accordance with subsection (3), the order is deemed to be an order of the Tribunal. 1993, c. 35, s. 27.	(5) Si l'employeur n'interjette pas appel de l'ordonnance conformément au paragraphe (3), l'ordonnance est réputée une ordonnance du Tribunal. 1993, chap. 35, art. 27.	Absence d'appel

APPLICATIONS TO THE TRIBUNAL

Application by Commission	28. (1) The Employment Equity Commission may apply to the Employment Equity Tribunal for a determination of whether an employer has complied with Part III.	
Deemed non-compliance	<p>(2) In an application by the Commission, the employer is deemed not to have complied with Part III if the employer has failed to take steps required by an employment equity plan or failed to achieve the goals set out in a plan in accordance with the timetables set out in the plan unless the employer proves that,</p> <p>(a) the employer's employment equity plan complies with Part III; and</p> <p>(b) the employer made all reasonable efforts to implement the plan and to achieve the goals set out in the plan in accordance with the timetables set out in the plan. 1993, c. 35, s. 28.</p>	

Application for failure to implement plan or settlement	29. (1) Any person other than the Commission may apply to the Tribunal on any of the following grounds:	
	1. An employer has failed to take steps required by an employment equity plan.	

REQUÊTES AU TRIBUNAL

	28. (1) La Commission de l'équité en matière d'emploi peut, par voie de requête, demander au Tribunal de l'équité en matière d'emploi de décider si un employeur s'est conformé à la partie III.	Requête présentée par la Commission
	<p>(2) Dans une requête présentée par la Commission, l'employeur est réputé ne pas s'être conformé à la partie III s'il n'a pas pris les mesures qu'il devait prendre selon un programme d'équité en matière d'emploi ou qu'il n'a pas atteint les objectifs énoncés dans un programme conformément aux échéanciers qui y sont énoncés, sauf si l'employeur prouve ce qui suit :</p> <p>a) son programme d'équité en matière d'emploi est conforme à la partie III;</p> <p>b) l'employeur a déployé tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre le programme et atteindre les objectifs énoncés dans le programme conformément aux échéanciers qui y sont énoncés. 1993, chap. 35, art. 28.</p>	Non-conformité réputée
	29. (1) Toute personne autre que la Commission peut présenter une requête au Tribunal pour l'un quelconque des motifs suivants :	Requête en cas d'omission

1. Un employeur n'a pas pris les mesures qu'il devait prendre selon un programme d'équité en matière d'emploi.

2. An employer has failed to achieve the goals set out in an employment equity plan in accordance with the timetables set out in the plan.
3. An employer has failed to implement a settlement referred to in subsection 26 (2) or 35 (2).

Defence

(2) If the application alleges a failure to achieve the goals set out in an employment equity plan in accordance with the timetables in the plan, the Tribunal shall not make an order if the employer proves that,

- (a) the employer's employment equity plan complies with Part III; and
- (b) the employer made all reasonable efforts to implement the plan and to achieve the goals set out in the plan in accordance with the timetables set out in the plan. 1993, c. 35, s. 29.

Applications
re joint re-
sponsibilities

30. (1) If the employer and the bargaining agent have not resolved any matter that is their joint responsibility, either of them may apply to the Tribunal at any time to determine the matter.

Mandatory
application

(2) The employer shall promptly apply to the Tribunal if the employer and the bargaining agent have not carried out their joint responsibilities within the time required under Part III.

Entitlement
continues

(3) Failure of the employer to comply with subsection (2) does not prevent the bargaining agent from making an application under subsection (1).

Order

(4) The Tribunal may make any order it considers just in respect of the part of the employer's workforce in which employees are represented by the bargaining agent. 1993, c. 35, s. 30.

Application
by employee
re joint re-
sponsibilities

31. (1) An employee of an employer may apply to the Tribunal on either of the following grounds:

1. The employer and a bargaining agent are not carrying out their joint responsibilities in good faith.
2. The employer has not applied to the Tribunal when required to do so under subsection 30 (2).

Order

(2) The Tribunal may make any order it considers just, including an order removing or modifying a term in an employment equity plan that, in the opinion of the Tribunal, was not included in good faith. 1993, c. 35, s. 31.

2. Un employeur n'a pas atteint les objectifs énoncés dans un programme d'équité en matière d'emploi conformément aux échéanciers qui y sont énoncés.
3. Un employeur n'a pas mis en œuvre le règlement visé au paragraphe 26 (2) ou 35 (2).

Défense

(2) Si, d'après la requête, les objectifs énoncés dans un programme d'équité en matière d'emploi n'auraient pas été atteints conformément aux échéanciers énoncés dans le programme, le Tribunal ne doit pas rendre d'ordonnance si l'employeur prouve ce qui suit :

- a) son programme d'équité en matière d'emploi est conforme à la partie III;
- b) l'employeur a déployé tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre le programme et atteindre les objectifs énoncés dans le programme conformément aux échéanciers qui y sont énoncés. 1993, chap. 35, art. 29.

30. (1) Si l'employeur et l'agent négociateur ne parviennent pas à résoudre une question relevant de leur responsabilité conjointe, l'un ou l'autre peut, par voie de requête, demander à n'importe quel moment au Tribunal de trancher la question.

Requêtes,
responsa-
bilités
conjointes

(2) Si l'employeur et l'agent négociateur n'exercent pas leurs responsabilités conjointes dans le délai prévu à la partie III, l'employeur présente promptement une requête au Tribunal.

Requête
obligatoire

(3) L'omission de la part de l'employeur de se conformer au paragraphe (2) n'empêche pas l'agent négociateur de présenter une requête en vertu du paragraphe (1).

Maintien du
droit

(4) Le Tribunal peut rendre toute ordonnance qu'il estime juste à l'égard de la partie des effectifs de l'employeur dont les employés sont représentés par l'agent négociateur. 1993, chap. 35, art. 30.

Ordonnance

31. (1) L'employé d'un employeur peut présenter une requête au Tribunal pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

Requête pré-
sentée par
l'employé,
responsa-
bilités
conjointes

1. L'employeur et un agent négociateur n'exercent pas leurs responsabilités conjointes de bonne foi.
2. L'employeur n'a pas présenté de requête au Tribunal lorsqu'il était tenu de le faire aux termes du paragraphe 30 (2).

(2) Le Tribunal peut rendre toute ordonnance qu'il estime juste, notamment une ordonnance enlevant ou modifiant une condition d'un programme d'équité en matière d'emploi qui, à son avis, n'a pas été incluse de bonne foi. 1993, chap. 35, art. 31.

Ordonnance

Application
re employers

32. (1) An employer, an employee of the employer or a bargaining agent that represents any of the employer's employees may apply to the Tribunal for a declaration that the employer and one or more other employers constitute a single employer for the purposes of this Act.

Evidence

(2) The employers that are parties to the application shall adduce all facts within their knowledge that are material to the application.

Order

(3) The Tribunal may make an order that the employers constitute a single employer for the purposes of this Act if the Tribunal finds that,

- (a) the employers carry on associated or related activities or businesses under common control or direction;
- (b) the employers carry out employment policies and practices under common control or direction; and
- (c) the order is necessary to give full effect to the requirements of this Act and the regulations. 1993, c. 35, s. 32.

Application
re intimidation,
etc.

33. (1) A person may apply to the Tribunal on the grounds that another person has intimidated, coerced, penalized or discriminated against the applicant contrary to section 42 (intimidation).

Burden of
proof

(2) If an application is made under subsection (1), a person who is alleged to have intimidated, coerced, penalized or discriminated against another person contrary to section 42 has the burden of proving that the person did not contravene the section.

Orders

(3) The Tribunal may make any order it considers just, including any of the following orders:

- 1. An order requiring the person who contravened section 42 to pay an amount specified in the order to the applicant as compensation.
- 2. An order requiring the person who contravened that section to take steps specified in the order to remedy the effects of the contravention, including,
 - i. rehiring the applicant, if he or she was dismissed from employment, or

32. (1) Un employeur, un employé de celui-ci ou l'agent négociateur qui représente des employés de l'employeur peut présenter une requête au Tribunal pour que celui-ci déclare que l'employeur et un ou plusieurs autres employeurs constituent un seul employeur pour l'application de la présente loi.

Requête, em-
ployeurs

(2) Les employeurs qui sont parties à la requête produisent tous les faits dont ils ont connaissance et qui sont essentiels à la requête.

Preuves

(3) Le Tribunal peut rendre une ordonnance portant que les employeurs constituent un seul employeur pour l'application de la présente loi s'il parvient aux conclusions suivantes :

Ordonnance

- a) les employeurs gèrent des entreprises ou exercent des activités connexes, sous un contrôle ou une direction conjoints;
- b) les employeurs mettent en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'emploi, sous un contrôle ou une direction conjoints;
- c) l'ordonnance est nécessaire pour donner plein effet aux exigences de la présente loi et des règlements. 1993, chap. 35, art. 32.

33. (1) Une personne peut présenter une requête au Tribunal pour le motif qu'une autre personne l'a intimidée, contrainte ou pénalisée ou qu'elle a exercé une discrimination à son endroit en contravention à l'article 42 (mauvaise œuvre d'intimidation).

Requête, ma-
uvaise œuvre d'in-
timidation

(2) Si une requête est présentée en vertu du paragraphe (1), il incombe à la personne qui aurait intimidé, contraint ou pénalisé une autre personne ou qui aurait exercé une discrimination à son endroit en contravention à l'article 42, de prouver qu'elle n'a pas contrevenu à cet article.

Fardeau de la
preuve

(3) Le Tribunal peut rendre toute ordonnance qu'il estime juste, notamment les ordonnances suivantes :

Ordonnance

- 1. Une ordonnance exigeant que la personne qui a contrevenu à l'article 42 paie au requérant le montant que précise l'ordonnance à titre de dédommagement.
- 2. Une ordonnance exigeant que la personne qui a contrevenu à cet article prenne les mesures que précise l'ordonnance pour remédier aux effets de la contravention, notamment, selon le cas :
 - i. qu'elle réembauche le requérant, s'il a été congédié,

	<p>ii. rescinding any penalty imposed on the applicant.</p> <p>3. An order requiring the person who contravened that section to take steps specified in the order to prevent further contraventions. 1993, c. 35, s. 33.</p>	<p>ii. qu'elle annule toute sanction imposée au requérant.</p> <p>3. Une ordonnance exigeant que la personne qui a contrevenu à cet article prenne les mesures que précise l'ordonnance pour empêcher d'autres contraventions. 1993, chap. 35, art. 33.</p>	
Notice to Commission	<p>34. (1) The Tribunal shall notify the Employment Equity Commission of any application under this Part, other than an application under section 28 (application by Commission), 32 (application re employers) or 33 (application re intimidation, etc.).</p>	<p>34. (1) Le Tribunal avise la Commission de l'équité en matière d'emploi de toute requête présentée en vertu de la présente partie, autre qu'une requête visée à l'article 28 (requête présentée par la Commission), 32 (requête, employeurs) ou 33 (requête, manœuvre d'intimidation).</p>	Avis à la Commission
Commission audit	<p>(2) The Commission shall advise the Tribunal if it is conducting an audit of an employer that is a party to the application.</p>	<p>(2) La Commission avise le Tribunal si elle effectue une vérification auprès d'un employeur qui est partie à la requête.</p>	Vérification par la Commission
Effect on Tribunal proceeding	<p>(3) If the Commission advises the Tribunal that it is auditing an employer, the Tribunal shall not take any further step in the application, other than a step authorized by the regulations, until at least thirty days after it notified the Commission of the application.</p>	<p>(3) Si la Commission l'avise qu'elle effectue une vérification auprès d'un employeur, le Tribunal ne prend aucune autre mesure dans le cadre de la requête, autre qu'une mesure autorisée par les règlements, jusqu'à au moins trente jours après qu'il a avisé la Commission de la requête.</p>	Incidence sur l'instance du Tribunal
Report on audit	<p>(4) The Commission may submit a report to the Tribunal on the audit and, if it does, the report shall be filed in evidence at any hearing held by the Tribunal in the application. 1993, c. 35, s. 34.</p>	<p>(4) La Commission peut présenter un rapport au Tribunal sur la vérification et, si elle le fait, le rapport est déposé en preuve lors des audiences tenues par le Tribunal dans le cadre de la requête. 1993, chap. 35, art. 34.</p>	Rapport sur la vérification
Mediation	<p>35. (1) The Employment Equity Tribunal shall refer every application under this Part to one of its employees who may endeavour to effect a settlement between the parties to the application.</p>	<p>35. (1) Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi renvoie chaque requête présentée en vertu de la présente partie à un de ses employés, lequel peut déployer des efforts pour amener les parties à la requête à parvenir à un règlement.</p>	Médiation
Settlement	<p>(2) If the parties agree on a settlement, it shall be embodied in a written agreement or, with their consent, may be embodied in an order of the Tribunal made without a hearing.</p>	<p>(2) Si les parties conviennent d'un règlement, celui-ci fait l'objet d'un accord écrit ou, avec leur consentement, d'une ordonnance du Tribunal, qui est rendue sans qu'il soit tenu d'audience.</p>	Règlement
Hearing	<p>(3) If the employee considers that mediation or further efforts at mediation are not a practical means of resolving the application, the Tribunal shall hold a hearing and determine the application unless the regulations provide otherwise.</p>	<p>(3) Si l'employé estime que la médiation ou d'autres efforts en ce sens ne sont pas un moyen pratique de régler la requête, le Tribunal tient une audience et statue sur la requête, sauf disposition contraire des règlements.</p>	Audience
Decision to not deal with application	<p>(4) Despite subsection (3), the Tribunal may, without a hearing, decide not to deal with an application if it appears to the Tribunal that,</p> <p>(a) the subject-matter of an application is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or</p> <p>(b) the application is not within the jurisdiction of the Tribunal. 1993, c. 35, s. 35.</p>	<p>(4) Malgré le paragraphe (3), le Tribunal peut, sans tenir d'audience, décider de ne pas traiter la requête s'il est d'avis que, selon le cas :</p> <p>a) la requête est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;</p> <p>b) la requête n'est pas de son ressort. 1993, chap. 35, art. 35.</p>	Décision de ne pas traiter la requête

Parties	36. (1) The parties to an application under this Part are the applicant, the respondent, the interested employer, the interested bargaining agent, if any, and such other persons as the Tribunal may specify.	36. (1) Les parties à une requête présentée en vertu de la présente partie sont le requérant, l'intimé, l'employeur concerné, l'agent négociateur concerné, le cas échéant, et les autres personnes que le Tribunal peut préciser.	Parties
Commission	(2) The Commission is entitled, at its request, to be a party to any application. 1993, c. 35, s. 36.	(2) La Commission a le droit, à sa demande, d'être partie à une requête. 1993, chap. 35, art. 36.	Commission
Power to make orders	37. (1) In any application under this Part, the Tribunal may make such orders as it considers just, including any of the following: <ol style="list-style-type: none"> 1. An order establishing an employment equity plan. 2. An order amending an employment equity plan. 3. An order requiring an employer to create an employment equity fund to be used for the purposes and in the manner specified in the order. 4. An order appointing an administrator who, at the expense of the employer, is responsible for developing, implementing, reviewing and revising an employment equity plan. 	37. (1) Dans les requêtes présentées en vertu de la présente partie, le Tribunal peut rendre les ordonnances qu'il estime justes, notamment celles qui suivent : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une ordonnance établissant un programme d'équité en matière d'emploi. 2. Une ordonnance modifiant un programme d'équité en matière d'emploi. 3. Une ordonnance exigeant que l'employeur crée un fonds d'équité en matière d'emploi qui soit utilisé aux fins et de la manière que précise l'ordonnance. 4. Une ordonnance nommant un administrateur qui, aux frais de l'employeur, est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'examen et de la révision d'un programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur. 	Pouvoir de rendre des ordonnances
Conditions	(2) An order may be made subject to such conditions as the Tribunal considers just.	(2) Les ordonnances peuvent être assorties des conditions que le Tribunal estime justes.	Conditions
Reconsideration	(3) The Tribunal may, if it considers it advisable to do so, reconsider any decision or order and vary or revoke it.	(3) Le Tribunal peut, s'il l'estime à propos, examiner de nouveau une décision ou une ordonnance et la modifier ou l'annuler.	Nouvel examen
Orders re collective agreements	(4) Despite any provision of this Act, the Tribunal may make an order amending a collective agreement only if the Tribunal considers that other orders are not sufficient, in the circumstances, to ensure compliance with this Act. 1993, c. 35, s. 37.	(4) Malgré la présente loi, le Tribunal ne peut rendre une ordonnance modifiant une convention collective que s'il estime que les autres ordonnances ne suffisent pas, dans les circonstances, à assurer la conformité à la présente loi. 1993, chap. 35, art. 37.	Ordonnances relatives aux conventions collectives
Exclusive jurisdiction	38. (1) The Tribunal has exclusive jurisdiction to hear and determine any proceeding before it and to determine all questions of law or fact that arise in a proceeding.	38. (1) Le Tribunal a compétence exclusive pour entendre l'instance dont il est saisi et statuer sur celle-ci, et pour trancher les questions de fait ou de droit soulevées dans une instance.	Compétence exclusive
Decision, etc., final	(2) A decision or an order of the Tribunal is final and conclusive for all purposes. 1993, c. 35, s. 38.	(2) Les décisions et les ordonnances du Tribunal sont définitives et ont à toutes fins force de chose jugée. 1993, chap. 35, art. 38.	Décision définitive

OFFENCES

Confidentiality of information	39. A person in possession of information collected from employees under Part III shall keep the information confidential and shall not disclose or use it except for the purpose of complying with Part III or IV. 1993, c. 35, s. 39.
Obstruction	40. (1) No person shall hinder, obstruct or interfere with an employee of the Employment Equity Commission in the execution of a war-

INFRACTIONS

Renseignements confidentiels	39. La personne qui possède des renseignements recueillis auprès des employés aux termes de la partie III traite ces renseignements de façon confidentielle et ne doit les divulguer ou les utiliser que dans le but de se conformer à la partie III ou IV. 1993, chap. 35, art. 39.
Interdiction d'entraver	40. (1) Aucune personne ne doit entraver ni gêner un employé de la Commission de l'équité en matière d'emploi dans l'exécution

rant or otherwise impede an employee in the course of an audit.

Exception

(2) Subsection (1) is not contravened if a person refuses to produce documents or things unless a warrant has been issued under subsection 25 (5). 1993, c. 35, s. 40.

Providing false information

41. No person shall knowingly provide false information on a certificate that is filed with the Employment Equity Commission under subsection 12 (5) or 15 (5). 1993, c. 35, s. 41.

Intimidation

42. No person shall intimidate, coerce, penalize or discriminate against another person because that person,

- (a) is exercising or may exercise a right under this Act;
- (b) is participating or may participate in a proceeding under this Act;
- (c) has made or may make a disclosure required in a proceeding under this Act;
- (d) has acted or may act in compliance with this Act or an order made under it or has sought or may seek the enforcement of this Act or an order. 1993, c. 35, s. 42.

Offences and penalty

43. Every person who contravenes or fails to comply with section 39, 40, 41 or 42 or an order of the Employment Equity Tribunal is guilty of an offence and on conviction is liable to a fine of not more than \$50,000. 1993, c. 35, s. 43.

Consent to prosecution

44. No prosecution for an offence under section 43 shall be instituted except with the consent in writing of the Tribunal. 1993, c. 35, s. 44.

PART V ADMINISTRATION

EMPLOYMENT EQUITY COMMISSION

Commission established

45. (1) A commission is established to be known in English as the Employment Equity Commission and in French as Commission de l'équité en matière d'emploi.

Composition

(2) The Commission is composed of one or more members to be appointed by the Lieutenant Governor in Council.

d'un mandat ni d'une autre façon l'empêcher d'exercer ses fonctions au cours d'une vérification.

Exception

(2) La personne qui refuse de produire des documents ou des objets ne contrevient pas au paragraphe (1), sauf si un mandat a été décerné en vertu du paragraphe 25 (5). 1993, chap. 35, art. 40.

Faux renseignements

41. Aucune personne ne doit fournir sciemment de faux renseignements sur un certificat déposé auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi aux termes du paragraphe 12 (5) ou 15 (5). 1993, chap. 35, art. 41.

Manœuvres d'intimidation interdites

42. Aucune personne ne doit intimider, contraindre ou pénaliser une autre personne ou exercer une discrimination à son endroit pour l'un quelconque des motifs suivants :

- a) elle exerce ou pourrait exercer un droit en vertu de la présente loi;
- b) elle participe ou pourrait participer à une instance introduite en vertu de la présente loi;
- c) elle a fait ou pourrait faire une divulgation exigée lors d'une instance introduite en vertu de la présente loi;
- d) elle a déjà agi ou pourrait agir conformément à la présente loi ou à une ordonnance rendue en vertu de celle-ci, ou a demandé ou pourrait demander que la présente loi soit appliquée ou qu'une ordonnance soit exécutée. 1993, chap. 35, art. 42.

43. La personne qui contrevient à l'article 39, 40, 41 ou 42 ou à une ordonnance du Tribunal de l'équité en matière d'emploi, ou ne s'y conforme pas, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 50 000 \$. 1993, chap. 35, art. 43.

Infractions et peine

44. Est irrecevable une poursuite intentée pour une infraction visée à l'article 43 sans le consentement écrit du Tribunal. 1993, chap. 35, art. 44.

Consentement

PARTIE V ADMINISTRATION

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

45. (1) Est créée une commission nommée Commission de l'équité en matière d'emploi en français et Employment Equity Commission en anglais.

Création de la Commission

(2) La Commission se compose d'un ou de plusieurs membres que nomme le lieutenant-gouverneur en conseil.

Composition

Employment Equity Commissioner	(3) One member shall be designated by the Lieutenant Governor in Council as the Employment Equity Commissioner.	(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne un membre comme commissaire à l'équité en matière d'emploi.	Commissaire à l'équité en matière d'emploi
Employees	(4) Such employees as are necessary for the proper conduct of the Commission's work may be appointed under the <i>Public Service Act</i> .	(4) Les employés nécessaires à la conduite efficace des activités de la Commission peuvent être nommés aux termes de la <i>Loi sur la fonction publique</i> .	Employés
Delegation	(5) The Commission may delegate any powers or duties to its employees. 1993, c. 35, s. 45.	(5) La Commission peut déléguer ses pouvoirs ou obligations à ses employés. 1993, chap. 35, art. 45.	Délégation
Functions of the Commission	<p>46. (1) The Employment Equity Commission has the following functions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To further the principles of employment equity. 2. To monitor the implementation of employment equity and the effectiveness of this Act. 3. To conduct research and develop policy in relation to employment equity. 4. To assist employers, employees and bargaining agents in complying with Part III. 5. To educate the public about employment equity. 6. To carry out any function assigned to the Commission under this or any other Act. 	<p>46. (1) La Commission de l'équité en matière d'emploi exerce les fonctions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Favoriser l'application des principes d'équité en matière d'emploi. 2. Surveiller la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi et l'efficacité de la présente loi. 3. Effectuer des recherches et élaborer des politiques en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. 4. Aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à se conformer à la partie III. 5. Renseigner le public sur l'équité en matière d'emploi. 6. Exercer les fonctions qui lui sont assignées aux termes de la présente loi ou d'une autre loi. 	Fonctions de la Commission
Public consultations	(2) The Commission may engage in public consultations which may include public hearings. 1993, c. 35, s. 46.	(2) La Commission peut faire des consultations publiques qui peuvent inclure des audiences publiques. 1993, chap. 35, art. 46.	Consultations publiques
Policy directives	47. (1) The Commission may issue policy directives on matters related to employment equity.	47. (1) La Commission peut donner des directives en matière de politiques sur des questions relatives à l'équité en matière d'emploi.	Directives en matière de politiques
When effective	(2) A policy directive takes effect on the day it is published in <i>The Ontario Gazette</i> .	(2) Une directive en matière de politiques prend effet le jour où elle est publiée dans la <i>Gazette de l'Ontario</i> .	Prise d'effet
Effect of directive	(3) The Employment Equity Tribunal shall consider the Commission's policy directives in making decisions. 1993, c. 35, s. 47.	(3) Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi tient compte des directives en matière de politiques de la Commission lorsqu'il rend ses décisions. 1993, chap. 35, art. 47.	Effet de la directive
Commission rules	48. The Commission may make rules for the conduct and management of its affairs and for the practice and procedure to be observed in relation to matters it deals with. 1993, c. 35, s. 48.	48. La Commission peut établir des règles concernant la conduite et la gestion de ses affaires, ainsi que des règles de pratique et de procédure à suivre relativement aux questions dont elle traite. 1993, chap. 35, art. 48.	Règles de la Commission
Annual report	49. (1) Each year the Employment Equity Commissioner shall make an annual report to the Minister of Citizenship on the activities and affairs of the Commission.	49. (1) Chaque année, le commissaire à l'équité en matière d'emploi présente au ministre des Affaires civiles un rapport annuel sur les activités et affaires de la Commission.	Rapport annuel
Same	(2) The report shall include data and information in respect of the progress made toward achieving employment equity in Ontario.	(2) Le rapport contient des données et renseignements sur les progrès accomplis en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi en Ontario.	Idem

Tabling of report	(3) The Minister shall table the report before the Assembly if it is in session or, if not, at the next session.
When due	(4) Each annual report is due on or before the 31st day of March.
First annual report	(5) The first annual report is not due until the second anniversary of the 31st day of March following the coming into force of this section. 1993, c. 35, s. 49.
Advisory councils	50. (1) The Minister of Citizenship may appoint one or more advisory councils to advise the Commission.
Provincial or regional	(2) An advisory council may be appointed for the province as a whole or for a region of the province.
Minimum representation	(3) An advisory council must include a representative of employers, a representative of labour and a representative of the designated groups. 1993, c. 35, s. 50.

EMPLOYMENT EQUITY TRIBUNAL

Tribunal established	51. (1) A tribunal is established to be known in English as the Employment Equity Tribunal and in French as Tribunal de l'équité en matière d'emploi.
Composition	(2) The Tribunal is composed of such members as are appointed by the Lieutenant Governor in Council.
Chair	(3) One member shall be designated by the Lieutenant Governor in Council as the chair.
Vice-chairs	(4) The Lieutenant Governor in Council may designate one or more members as vice-chair.
Employees	(5) Such employees as are necessary for the proper conduct of the Tribunal's work may be appointed under the <i>Public Service Act</i> . 1993, c. 35, s. 51.
Panels of the Tribunal	52. (1) The chair may appoint panels composed of one or more members of the Tribunal to conduct hearings.
Presiding officer	(2) The chair shall designate one member of each panel to preside over hearings of the panel.
Decision	(3) A decision of a panel is a decision of the Tribunal.
Same	(4) If a panel has more than one member, the panel's decision is the decision of the majority of the members or, if there is no majority decision, the decision of the person designated to preside. 1993, c. 35, s. 52.

(3) Le ministre dépose le rapport devant l'Assemblée. Si celle-ci ne siège pas, il le dépose à la session suivante.

Dépôt du rapport

(4) Chaque rapport annuel est présenté au plus tard le 31 mars.

Date d'échéance

(5) Le premier rapport annuel n'a pas à être présenté avant le deuxième anniversaire du 31 mars qui suit l'entrée en vigueur du présent article. 1993, chap. 35, art. 49.

Premier rapport annuel

50. (1) Le ministre des Affaires civiques peut constituer un ou plusieurs conseils consultatifs pour qu'ils conseillent la Commission.

Conseils consultatifs

(2) Un conseil consultatif peut être constitué pour l'ensemble de la province ou pour une région de la province.

Conseil provincial ou régional

(3) Un conseil consultatif doit se composer notamment d'un représentant des employeurs, d'un représentant de la main-d'œuvre et d'un représentant des groupes désignés. 1993, chap. 35, art. 50.

Représentation minimale

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI

51. (1) Est créé un tribunal nommé Tribunal de l'équité en matière d'emploi en français et Employment Equity Tribunal en anglais.

Création du Tribunal

(2) Le Tribunal se compose des membres que nomme le lieutenant-gouverneur en conseil.

Composition

(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne un membre à la présidence.

Présidence

(4) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut désigner un ou plusieurs membres à la vice-présidence.

Vice-présidence

(5) Les employés nécessaires à la conduite efficace des activités du Tribunal peuvent être nommés aux termes de la *Loi sur la fonction publique*. 1993, chap. 35, art. 51.

Employés

52. (1) Le président peut constituer des comités composés d'un ou de plusieurs membres du Tribunal pour qu'ils conduisent des audiences.

Comités du Tribunal

(2) Le président désigne un membre de chaque comité pour présider les audiences du comité.

Président de l'audience

(3) La décision d'un comité est la décision du Tribunal.

Décision

(4) Si un comité se compose de plus d'un membre, la décision du comité est la décision de la majorité des membres. En cas de partage, la personne désignée pour présider a voix prépondérante. 1993, chap. 35, art. 52.

Idem

Tribunal
rules

53. The Tribunal may make rules for the conduct and management of its affairs and for the practice and procedure to be observed in proceedings before it. 1993, c. 35, s. 53.

53. Le Tribunal peut établir des règles concernant la conduite et la gestion de ses affaires, ainsi que des règles de pratique et de procédure à suivre dans les instances introduites devant lui. 1993, chap. 35, art. 53.

Règles du
Tribunal

PART VI MISCELLANEOUS AND REGULATIONS

Employment
equity:
government
contracts

54. (1) It is a condition of every contract entered into by or on behalf of the Crown or an agency of the Crown that every other party to the contract shall comply with Part III to the extent that the party has obligations under that Part.

PARTIE VI DISPOSITIONS DIVERSES ET RÈGLEMENTS

54. (1) Est une condition de chaque contrat conclu par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci la stipulation selon laquelle toutes les autres parties au contrat se conforment à la partie III dans la mesure où elles ont des obligations aux termes de cette partie.

Équité en
matière
d'emploi :
contrats du
gouvernement

Subcontracts

(2) Subsection (1) also applies with respect to subcontracts entered into in the performance of a contract described in subsection (1).

(2) Le paragraphe (1) s'applique également aux contrats de sous-traitance conclus dans le cadre de l'exécution d'un contrat visé au paragraphe (1).

Contrats de
sous-traitance

Employment
equity:
government
grants, etc.

(3) It is a condition of every grant, contribution, loan or guarantee made by or on behalf of the Crown or an agency of the Crown that the person to whom the grant, contribution, loan or guarantee is made comply with Part III to the extent that the party has obligations under that Part.

(3) Est une condition d'une subvention, d'une aide financière, d'une garantie ou d'un prêt accordé par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci la stipulation selon laquelle la personne à qui la subvention, l'aide financière, la garantie ou le prêt est accordé se conforme à la partie III dans la mesure où elle a des obligations aux termes de cette partie.

Équité en
matière
d'emploi :
subventions
du gouvernement

Proof of
breach

(4) A finding by the Employment Equity Tribunal that Part III has been breached is conclusive proof of a breach of the condition.

(4) La conclusion du Tribunal de l'équité en matière d'emploi selon laquelle il y a eu violation de la partie III constitue une preuve concluante de la violation de la condition.

Preuve de la
violation

Effect of
breach of
condition

(5) The breach is sufficient grounds for the cancellation of the contract, subcontract, grant, contribution, loan or guarantee and for the refusal to enter into any further contract with or to make any further grant, contribution, loan or guarantee to the same person. 1993, c. 35, s. 54.

(5) La violation constitue un motif suffisant pour résilier le contrat ou le contrat de sous-traitance, pour annuler la subvention, l'aide financière, la garantie ou le prêt et pour refuser de conclure un autre contrat avec la même personne ou de lui accorder de nouveau une subvention, une aide financière, une garantie ou un prêt. 1993, chap. 35, art. 54.

Effet de la
violation
d'une condition

Regulations

55. (1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

1. defining any word or expression used in this Act that is not already defined in this Act;
2. governing what constitutes membership in a designated group;
3. designating subgroups within a designated group;
4. naming or describing employers in addition to those named in the Schedule to the *Pay Equity Act* as employers in the broader public sector;
5. excluding employers by name or description from the broader public sector;

55. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

1. définir tout terme utilisé mais non défini dans la présente loi;
2. régir ce qui constitue l'appartenance à un groupe désigné;
3. désigner des sous-groupes dans un groupe désigné;
4. nommer ou décrire des employeurs en plus de ceux qui sont nommés dans l'annexe de la *Loi sur l'équité salariale* comme employeurs du secteur parapublic;
5. exclure du secteur parapublic des employeurs en les nommant ou en les décrivant;

Règlements

6. prescribing additional bases upon which a person may regularly engage the services of others as an employer for the purpose of this Act;
 7. designating persons as employees for the purpose of this Act;
 8. setting out and governing circumstances in which any of an employer's obligations under Part III change or cease to apply due to a change in the number of employees in the employer's workforce;
 9. governing the application of this Act and adapting the requirements of this Act to an employer and a bargaining agent, if any, in the case of the purchase, sale, merger or other change in the circumstances of an employer's business;
 10. governing the application of this Act and adapting the requirements of this Act,
 - i. as it applies to the construction industry,
 - ii. as it applies in situations where people are hired through union hiring halls,
 - iii. as it applies to employers that employ seasonal or term employees,
 - iv. as it applies to particular industries or sectors of the economy which in the opinion of the Lieutenant Governor in Council cannot be properly accommodated through the provisions of this Act because of unique situations in the industry or sector;
 11. governing employment equity workforce surveys and the collection of other information to determine the extent to which members of the designated groups are employed in an employer's workforce;
 12. requiring employers that have 500 or more employees to collect additional information to determine the extent to which members of subgroups within a designated group are employed in the employer's workforce;
6. prescrire les bases additionnelles sur lesquelles une personne peut, en qualité d'employeur, retenir régulièrement les services d'autrui pour l'application de la présente loi;
 7. désigner des personnes comme employés pour l'application de la présente loi;
 8. énoncer et régir les circonstances dans lesquelles toute obligation de l'employeur prévue à la partie III change ou cesse de s'appliquer en raison d'un changement du nombre d'employés dans les effectifs de l'employeur;
 9. régir l'application de la présente loi et en adapter les exigences à un employeur et à un agent négociateur, s'il y en a un, dans le cas de l'achat, de la vente, de la fusion de l'entreprise de l'employeur ou d'un autre changement concernant la situation de son entreprise;
 10. régir l'application de la présente loi et en adapter les exigences :
 - i. en ce qui concerne l'industrie de la construction,
 - ii. en ce qui concerne les situations où les individus sont embauchés par l'intermédiaire de bureaux d'embauchage syndicaux,
 - iii. en ce qui concerne les employeurs qui emploient des employés saisonniers ou embauchés pour une période déterminée,
 - iv. en ce qui concerne les industries particulières ou les secteurs particuliers de l'économie qui, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, ne peuvent pas faire l'objet de l'application de la présente loi en raison de situations uniques qui existent dans l'industrie ou le secteur;
 11. régir les analyses des effectifs relatives à l'équité en matière d'emploi et la collecte d'autres renseignements afin d'établir dans quelle mesure les membres des groupes désignés sont employés au sein des effectifs d'un employeur;
 12. exiger des employeurs ayant au moins 500 employés à leur service qu'ils recueillent des renseignements supplémentaires afin d'établir dans quelle mesure les membres des sous-groupes d'un groupe désigné sont employés au sein de leurs effectifs;

13. designating classes of employers in the broader public sector and requiring the Crown in right of Ontario and every employer in the broader public sector or in a class of employers in the broader public sector to collect additional information to determine the extent to which members of sub-groups within a designated group are employed in the Crown's workforce or the employer's workforce, as the case may be;
14. governing reviews of an employer's employment policies and practices;
15. governing the content of employment equity plans in situations where an employer prepares only one plan and in situations where an employer prepares more than one plan;
16. governing the development, implementation, review and revision of employment equity plans;
17. governing certificates to be prepared and filed with the Employment Equity Commission on the development, implementation, review or revision of the employer's employment equity plans;
18. designating classes of employers in the broader public sector and requiring employers or classes of employers in the broader public sector to file copies of employment equity plans with the Commission;
19. governing the manner in which an employer and a bargaining agent shall jointly carry out responsibilities under Part III and governing payment to employees who are selected by a bargaining agent to carry out joint responsibilities;
20. governing the composition of the coordinating committee and respecting the powers of the committee in carrying out joint responsibilities;
21. prescribing information that an employer must provide to a bargaining agent and prescribing criteria for the purpose of subsection 16 (7);
22. governing consultation by employers with employees in accordance with section 17 and governing payment to employees for time spent for the purpose of consultation;
13. désigner des catégories d'employeurs au sein du secteur parapublic et exiger de la Couronne du chef de l'Ontario et de chacun des employeurs du secteur parapublic ou d'une catégorie de ceux-ci qu'ils recueillent des renseignements supplémentaires afin d'établir dans quelle mesure les membres des sous-groupes d'un groupe désigné sont employés au sein des effectifs de la Couronne ou des effectifs de l'employeur, selon le cas;
14. régir l'examen des politiques et pratiques des employeurs en matière d'emploi;
15. régir le contenu des programmes d'équité en matière d'emploi dans les cas où l'employeur n'élabore qu'un seul programme et dans les cas où il en élabore plus d'un;
16. régir l'élaboration, la mise en œuvre, l'examen et la révision des programmes d'équité en matière d'emploi;
17. régir les certificats devant être préparés et déposés auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne l'élaboration, la mise en œuvre, l'examen ou la révision des programmes d'équité en matière d'emploi de l'employeur;
18. désigner des catégories d'employeurs du secteur parapublic et exiger des employeurs ou des catégories d'employeurs du secteur parapublic qu'ils déposent des copies des programmes d'équité en matière d'emploi auprès de la Commission;
19. régir la manière dont un employeur et un agent négociateur exercent conjointement les responsabilités prévues à la partie III et régir la rémunération des employés choisis par un agent négociateur pour exercer des responsabilités conjointes;
20. régir la composition du comité de coordination et traiter des pouvoirs de ce comité dans l'exercice des responsabilités conjointes;
21. prescrire les renseignements qu'un employeur doit fournir à un agent négociateur et prescrire des critères pour l'application du paragraphe 16 (7);
22. régir la consultation des employés par les employeurs conformément à l'article 17 et la rémunération des employés pour le temps passé aux fins de la consultation;

23. governing certificates and other information in respect of this Act and employment equity that must be posted in the workplace;
24. governing information in respect of this Act and employment equity that an employer must provide or make available to the employer's employees;
25. governing the establishment and maintenance of employment equity records in respect of an employer's employees;
26. governing reports and other information to be submitted to the Commission on the composition of an employer's workforce or the development, implementation, review or revision of the employer's employment equity plans;
27. requiring employers that have 500 or more employees to prepare reports containing information on the extent to which members of subgroups within a designated group are employed in the employer's workforce;
28. designating classes of employers in the broader public sector and requiring the Crown in right of Ontario and every employer in the broader public sector or in a class of employers in the broader public sector to prepare reports containing information on the extent to which members of sub-groups within a designated group are employed in the Crown's workforce or the employer's workforce, as the case may be;
29. requiring employers that have 500 or more employees to prepare reports containing information on the extent to which members of the designated groups are employed in each salary group in the employer's workforce;
30. designating classes of employers in the broader public sector and imposing more stringent requirements on the Crown in right of Ontario and employers or classes of employers in the broader public sector with respect to reports or other information to be submitted to the Commission;
31. prescribing steps that may be taken by the Employment Equity Tribunal under subsection 34 (3);
32. prescribing, for the purpose of subsection 35 (3), circumstances in which the
23. régir les certificats et autres renseignements à l'égard de la présente loi et de l'équité en matière d'emploi qui doivent être affichés dans les lieux de travail;
24. régir les renseignements à l'égard de la présente loi et de l'équité en matière d'emploi qu'un employeur doit fournir à ses employés ou mettre à leur disposition;
25. régir l'établissement et la tenue de dossiers d'équité en matière d'emploi à l'égard des employés d'un employeur;
26. régir les rapports et autres renseignements à présenter à la Commission en ce qui concerne la composition des effectifs d'un employeur ou l'élaboration, la mise en œuvre, l'examen ou la révision des programmes d'équité en matière d'emploi de l'employeur;
27. exiger des employeurs ayant au moins 500 employés à leur service qu'ils préparent des rapports donnant des renseignements sur la mesure dans laquelle les membres des sous-groupes d'un groupe désigné sont employés au sein de leurs effectifs;
28. désigner des catégories d'employeurs au sein du secteur parapublic et exiger de la Couronne du chef de l'Ontario et de chacun des employeurs du secteur parapublic ou d'une catégorie de ceux-ci qu'ils préparent des rapports donnant des renseignements sur la mesure dans laquelle les membres des sous-groupes d'un groupe désigné sont employés au sein des effectifs de la Couronne ou des effectifs de l'employeur, selon le cas;
29. exiger des employeurs ayant au moins 500 employés à leur service qu'ils préparent des rapports donnant des renseignements sur la mesure dans laquelle les membres des groupes désignés sont employés dans chaque catégorie salariale de leurs effectifs;
30. désigner des catégories d'employeurs du secteur parapublic et imposer à la Couronne du chef de l'Ontario et aux employeurs ou catégories d'employeurs du secteur parapublic des exigences plus rigoureuses en ce qui concerne la présentation de rapports ou d'autres renseignements à la Commission;
31. prescrire les mesures que le Tribunal de l'équité en matière d'emploi peut prendre en vertu du paragraphe 34 (3);
32. prescrire, pour l'application du paragraphe 35 (3), les circonstances dans les-

Tribunal is not required to hold a hearing and determine an application, and governing the procedure for determining whether the circumstances exist.

quelles le Tribunal n'est pas obligé de tenir une audience et de statuer sur une requête, et régir la procédure à suivre pour déterminer si ces circonstances existent.

Numerical
goals in
plans

(2) A regulation governing the content of employment equity plans may require plans to contain numerical goals determined in a manner prescribed by the regulation. It may provide that the goals shall be determined with reference to percentages approved by the Commission that, in the opinion of the Commission, fairly reflect the representation of the designated groups in the population of a geographical area or in any other group of people.

General or
specific

(3) Regulations may be general or specific in nature.

Conditions

(4) A regulation may be made subject to such conditions as are set out in the regulation. 1993, c. 35, s. 55.

Note: A standing or select committee of the Legislative Assembly shall, on or before September 1, 1999, undertake a comprehensive review of this Act and the regulations and shall, within one year after beginning that review, make recommendations to the Legislative Assembly regarding amendments to this Act and the regulations. See: 1993, c. 35, s. 57.

Objectifs
quantitatifs
des programmes

(2) Un règlement régissant le contenu des programmes d'équité en matière d'emploi peut exiger que ceux-ci contiennent des objectifs quantitatifs qui sont déterminés de la manière prescrite par le règlement. Il peut prévoir que les objectifs sont déterminés selon des pourcentages approuvés par la Commission et qui, de l'avis de la Commission, reflètent fidèlement la représentation des groupes désignés dans la population d'une zone géographique ou dans tout autre groupe.

Ordre général ou spécifique

(3) Les règlements peuvent être d'ordre général ou spécifique.

Conditions

(4) Un règlement peut être assorti de conditions qui sont énoncées dans le règlement. 1993, chap. 35, art. 55.

Remarque : Un comité permanent ou un comité spécial de l'Assemblée législative entreprend, au plus tard le 1^{er} septembre 1999, un examen global de la présente loi et des règlements. Ce comité, dans l'année qui suit le début de cet examen, fait ses recommandations à l'Assemblée législative sur les modifications à apporter à la présente loi et aux règlements. Voir : 1993, chap. 35, art. 57.

Employment Equity Act, 1993

ONTARIO REGULATION 386/94

No Amendments

ABORIGINAL WORKPLACES

1. (1) For employers operating an Aboriginal workplace, sections 23 and 24 of the Act are varied as provided in this Regulation.

(2) The variation applies only with respect to employees at the Aboriginal workplace. O. Reg. 386/94, s. 1.

2. (1) Subsection 23 (1) of the Act is varied as follows:

1. The day referred to in paragraph 1 is 24 months after the effective date.
2. The day referred to in paragraphs 2 and 3 is 30 months after the effective date.
3. The day referred to in paragraph 4 is 36 months after the effective date.
4. The day referred to in paragraph 5 is 48 months after the effective date.

(2) The day referred to in paragraph 2 of subsection 23 (2) of the Act is 30 months after the effective date.

(3) The day referred to in paragraph 2 of subsection 23 (3) of the Act is 48 months after the effective date. O. Reg. 386/94, s. 2.

3. (1) The day referred to in paragraph 2 of subsection 24 (1) of the Act is 30 months after the effective date.

(2) The day referred to in paragraph 2 of subsection 24 (2) of the Act is 36 months after the effective date. O. Reg. 386/94, s. 3.

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 386/94

Aucune modification

LIEUX DE TRAVAIL AUTOCHTONES

1. (1) Pour les employeurs qui exploitent un lieu de travail autochtone, les articles 23 et 24 de la Loi sont modifiés comme le prévoit le présent règlement.

(2) La modification ne s'applique qu'à l'égard des employés dans le lieu de travail autochtone. Règl. de l'Ont. 386/94, art. 1.

2. (1) Le paragraphe 23 (1) de la Loi est modifié comme suit :

1. Le jour visé à la disposition 1 est celui qui arrive 24 mois après la date d'entrée en vigueur.
2. Le jour visé aux dispositions 2 et 3 est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.
3. Le jour visé à la disposition 4 est celui qui arrive 36 mois après la date d'entrée en vigueur.
4. Le jour visé à la disposition 5 est celui qui arrive 48 mois après la date d'entrée en vigueur.

(2) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 23 (2) de la Loi est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.

(3) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 23 (3) de la Loi est celui qui arrive 48 mois après la date d'entrée en vigueur. Règl. de l'Ont. 386/94, art. 2.

3. (1) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 24 (1) de la Loi est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.

(2) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 24 (2) de la Loi est celui qui arrive 36 mois après la date d'entrée en vigueur. Règl. de l'Ont. 386/94, art. 3.

Employment Equity Act, 1993

ONTARIO REGULATION 388/94

No Amendments

AGRICULTURAL INDUSTRY

1. (1) Seasonal employees in the agricultural industry shall be deemed not to be employees for the purposes of subsections 3 (5), 7 (2) and 7 (3) of the Act.

(2) Seasonal employees in the agricultural industry include employees employed under the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program or the Mexican Seasonal Agricultural Workers Program administered by Human Resources Development Canada. O. Reg. 388/94, s. 1.

2. Parts III, IV, V and VI of the Act do not apply with respect to seasonal employees in the agricultural industry. O. Reg. 388/94, s. 2.

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 388/94

Aucune modification

INDUSTRIE AGRICOLE

1. (1) Les employés saisonniers de l'industrie agricole sont réputés ne pas être des employés pour l'application des paragraphes 3 (5), 7 (2) et 7 (3) de la Loi.

(2) Les employés saisonniers de l'industrie agricole comprennent les employés qui sont employés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers antillais du Commonwealth ou du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique, qui sont administrés par Développement des ressources humaines Canada. Règl. de l'Ont. 388/94, art. 1.

2. Les parties III, IV, V et VI de la Loi ne s'appliquent pas à l'égard des employés saisonniers de l'industrie agricole. Règl. de l'Ont. 388/94, art. 2.

Employment Equity Act, 1993

ONTARIO REGULATION 387/94

No Amendments

CONSTRUCTION INDUSTRY

1. (1) For employers with employees in the construction industry, sections 23 and 24 of the Act are adapted as provided in this Regulation.

(2) The adaptation applies only with respect to employees in the construction industry. O. Reg. 387/94, s. 1.

2. (1) Subsection 23 (1) of the Act is adapted as follows:

1. The day referred to in paragraph 1 is 24 months after the effective date.
2. The day referred to in paragraphs 2 and 3 is 30 months after the effective date.
3. The day referred to in paragraph 4 is 36 months after the effective date.
4. The day referred to in paragraph 5 is 48 months after the effective date.

(2) The day referred to in paragraph 2 of subsection 23 (2) of the Act is 30 months after the effective date.

(3) The day referred to in paragraph 2 of subsection 23 (3) of the Act is 48 months after the effective date. O. Reg. 387/94, s. 2.

3. (1) The day referred to in paragraph 2 of subsection 24 (1) of the Act is 30 months after the effective date.

(2) The day referred to in paragraph 2 of subsection 24 (2) of the Act is 36 months after the effective date. O. Reg. 387/94, s. 3.

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 387/94

Aucune modification

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

1. (1) Pour les employeurs qui ont des employés dans l'industrie de la construction, les articles 23 et 24 de la Loi sont adaptés comme le prévoit le présent règlement.

(2) L'adaptation ne s'applique qu'à l'égard des employés dans l'industrie de la construction. Règl. de l'Ont. 387/94, art. 1.

2. (1) Le paragraphe 23 (1) de la Loi est adapté comme suit :

1. Le jour visé à la disposition 1 est celui qui arrive 24 mois après la date d'entrée en vigueur.
2. Le jour visé aux dispositions 2 et 3 est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.
3. Le jour visé à la disposition 4 est celui qui arrive 36 mois après la date d'entrée en vigueur.
4. Le jour visé à la disposition 5 est celui qui arrive 48 mois après la date d'entrée en vigueur.

(2) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 23 (2) de la Loi est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.

(3) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 23 (3) de la Loi est celui qui arrive 48 mois après la date d'entrée en vigueur. Règl. de l'Ont. 387/94, art. 2.

3. (1) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 24 (1) de la Loi est celui qui arrive 30 mois après la date d'entrée en vigueur.

(2) Le jour visé à la disposition 2 du paragraphe 24 (2) de la Loi est celui qui arrive 36 mois après la date d'entrée en vigueur. Règl. de l'Ont. 387/94, art. 3.

Employment Equity Act, 1993

ONTARIO REGULATION 389/94

No Amendments

DEFINITIONS

DESIGNATED GROUPS

1. For the purposes of the Act, an Aboriginal person is a person who is a member of the Indian, Inuit or Métis peoples of Canada. O. Reg. 389/94, s. 1.

2. For the purposes of the Act, a person with a disability is a person who has a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment and who,

- (a) considers themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment; or
- (b) believes that an employer or potential employer is likely to consider the person to be disadvantaged in employment by reason of that impairment. O. Reg. 389/94, s. 2.

3. (1) For the purposes of the Act, a member of a racial minority is a person who, because of the person's race or colour, is in a visible minority in Ontario.

(2) An Aboriginal person is not a member of a racial minority solely because he or she is an Aboriginal person. O. Reg. 389/94, s. 3.

4. A person may be a member of more than one designated group. O. Reg. 389/94, s. 4.

BARRIER

5. (1) For the purposes of the Act, an employment policy or practice is a barrier if it directly or indirectly adversely affects persons who are members of a designated group more than it affects others.

(2) A policy or practice is not a barrier if the policy or practice is permitted under section 5 of the Act. O. Reg. 389/94, s. 5.

ABORIGINAL WORKPLACE

6. For the purposes of subsection 22 (1) of the Act, an Aboriginal workplace is a workplace operated by,

- (a) a band as defined in the *Indian Act* (Canada);
- (b) an authority, board, commission or corporation without share capital,
 - (i) the majority of whose members are Aboriginal persons, and
 - (ii) that provides services principally to Aboriginal persons; or
- (c) a corporation with share capital or an organization of persons,
 - (i) the majority of the directors of which or the majority of members of the governing body of which are Aboriginal persons, and
 - (ii) that provides services principally to Aboriginal persons. O. Reg. 389/94, s. 6.

CONSTRUCTION INDUSTRY

7. For the purposes of the Act, "construction" includes erection, alteration, repair, dismantling, demolition, structural maintenance, painting, land clearing, earth moving, grading, excavating, trenching,

Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 389/94

Aucune modification

DÉFINITIONS

GROUPES DÉSIGNÉS

1. Pour l'application de la Loi, un autochtone est une personne qui est membre de l'un des peuples que constituent les Indiens, les Inuit ou les Métis du Canada. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 1.

2. Pour l'application de la Loi, une personne handicapée est une personne qui a une déficience physique, mentale, psychique, sensorielle ou d'apprentissage persistante et qui :

- a) soit se considère comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience;
- b) soit croit qu'il est vraisemblable qu'un employeur ou un employeur éventuel la considère comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 2.

3. (1) Pour l'application de la Loi, un membre d'une minorité raciale est une personne qui, en raison de sa race ou de sa couleur, fait partie d'une minorité visible en Ontario.

(2) Un autochtone n'est pas membre d'une minorité raciale du seul fait qu'il est autochtone. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 3.

4. Une personne peut être membre de plus d'un groupe désigné. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 4.

OBSTACLE

5. (1) Pour l'application de la Loi, une politique ou une pratique en matière d'emploi constitue un obstacle si, directement ou indirectement, elle nuit plus aux personnes qui sont membres d'un groupe désigné qu'aux autres personnes.

(2) Une politique ou une pratique ne constitue pas un obstacle si elle est permise aux termes de l'article 5 de la Loi. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 5.

LIEUX DE TRAVAIL AUTOCHTONES

6. Pour l'application du paragraphe 22 (1) de la Loi, un lieu de travail autochtone est un lieu de travail qui est exploité, selon le cas :

- a) par une bande au sens de la *Loi sur les Indiens* (Canada);
- b) par un office, un conseil, une régie, une commission ou une personne morale sans capital-actions :
 - (i) d'une part, dont la majorité des membres sont des autochtones,
 - (ii) d'autre part, qui fournit des services principalement à des autochtones;
- c) par une personne morale avec capital-actions ou une association de personnes :
 - (i) d'une part, dont la majorité des administrateurs, ou la majorité des membres du corps dirigeant, sont des autochtones,
 - (ii) d'autre part, qui fournit des services principalement à des autochtones. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 6.

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

7. Pour l'application de la Loi, «construction» s'entend en outre de l'élévation, de la transformation, de la réparation, du démantèlement, de la démolition, de l'entretien des structures, de la peinture, du

digging, boring, drilling, blasting, or concreting, the installation of any machinery or plant, and any work or undertaking in connection with a construction project but does not include any work or undertaking in a mine. O. Reg. 389/94, s. 7.

dégagement d'un terrain, du déblayage du sol, du nivellement, de l'excavation, de l'ouverture de tranchées, du creusage, du sondage, du forage, du dynamitage ou du bétonnage, de l'installation des machines et de l'outillage, et des travaux ou entreprises se rapportant à un chantier de construction. Sont exclus les travaux ou entreprises effectués dans une mine. Règl. de l'Ont. 389/94, art. 7.

Employment Equity Act, 1993

ONTARIO REGULATION 390/94

No Amendments

GENERAL

CONTENTS

	Sections
Non-application	1
Interpretation	2-5
Workforce Survey	6-13
Review of Policies and Practices	14, 15
Employment Equity Plan	16-21
Review and Revision of a Plan	22, 23
Certificates	24
Joint Responsibilities of Employers and Bargaining Agents	25-30
Consultation with Unrepresented Employees	31-33
Information for Employees	34-36
Employment Equity Records	37, 38
Employment Equity Reports	39-41

NON-APPLICATION

1. This Regulation does not apply with respect to those employees who are employed at an Aboriginal workplace or in the construction industry. O. Reg. 390/94, s. 1.

INTERPRETATION

2. (1) In this Regulation,

“initial plan” means, in relation to all or part of an employer’s employees, the first employment equity plan prepared under the Act that applies to the employees; (“programme initial”)

“small employer” means,

(a) an employer in the broader public sector that has fewer than 50 employees, excluding seasonal employees, or

(b) a private sector employer that has fewer than 100 employees, excluding seasonal employees; (“petit employeur”)

“workforce survey questionnaire” means a workforce survey questionnaire described in section 7. (“questionnaire d’analyse des effectifs”)

(2) For the purposes of this Regulation, the following are the designated employers in the broader public sector:

1. Every city, town, township, village, improvement district and regional municipality, The Municipality of Metropolitan Toronto, The District Municipality of Muskoka and the County of Oxford.
2. Every board as defined in the *Education Act* and every college and university in Ontario the majority of the capital or annual operating funds of which are received from the Crown.

Loi de 1993 sur l’équité en matière d’emploi

RÈGLEMENT DE L’ONTARIO 390/94

Aucune modification

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SOMMAIRE

	Articles
Non-application	1
Définitions	2-5
Analyse des effectifs	6-13
Examen des politiques et pratiques	14, 15
Programme d’équité en matière d’emploi	16-21
Examen et révision du programme	22, 23
Certificats	24
Responsabilités conjointes des employeurs et des agents négociateurs	25-30
Consultation des employés non représentés	31-33
Renseignements fournis aux employés	34-36
Dossiers d’équité en matière d’emploi	37, 38
Rapports concernant l’équité en matière d’emploi	39-41

NON-APPLICATION

1. Le présent règlement ne s’applique pas aux employés qui sont employés dans un lieu de travail autochtone ou dans l’industrie de la construction. Règl. de l’Ont. 390/94, art. 1.

DÉFINITIONS

2. (1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent règlement.

«petit employeur» S’entend :

a) soit de l’employeur du secteur parapublic qui a moins de 50 employés à son service, sans compter les employés saisonniers;

b) soit de l’employeur du secteur privé qui a moins de 100 employés à son service, sans compter les employés saisonniers. («small employer»)

«programme initial» En ce qui concerne la totalité ou une partie des employés de l’employeur, le premier programme d’équité en matière d’emploi qui est élaboré aux termes de la Loi et qui s’applique aux employés. («initial plan»)

«questionnaire d’analyse des effectifs» Le questionnaire d’analyse des effectifs prévu à l’article 7. («workforce survey questionnaire»)

(2) Pour l’application du présent règlement, les employeurs suivants sont les employeurs désignés du secteur parapublic :

1. Les cités, villes, cantons, villages, districts en voie d’organisation et municipalités régionales, la municipalité de la communauté urbaine de Toronto, la municipalité de district de Muskoka et le comté d’Oxford.
2. Les conseils au sens de la *Loi sur l’éducation*, ainsi que les collèges et les universités de l’Ontario qui reçoivent de la Couronne la majeure partie de leur capital ou de leurs fonds annuels de fonctionnement.

3. Every hospital listed in the Schedule to the Classification of Hospitals Regulation made under the *Public Hospitals Act*.
4. Every private hospital operated under the authority of a licence issued under the *Private Hospitals Act*.
5. Every hospital approved as a community psychiatric hospital under the *Community Psychiatric Hospitals Act*. O. Reg. 390/94, s. 2.
3. (1) For the purposes of this Regulation, the geographic area in which all or part of an employer's workforce is located is,
 - (a) the census metropolitan area for Ontario defined in *Reference Maps, Census Metropolitan Areas and Census Agglomerations*, dated September 1992, published by Statistics Canada in which all or part of the workforce is located; or
 - (b) if it is not located within a census metropolitan area, the Canada Employment Centre Management Area as set out in *CEC Management Area Maps Ontario Region*, dated August 31, 1993, published by Employment and Immigration Canada in which all or part of the workforce is located.
- (2) An employer may combine two or more geographic areas if the employer has fewer than 50 employees in each. The combined geographic areas shall be deemed to be one geographic area for the purposes of this Regulation. O. Reg. 390/94, s. 3.
4. The occupational group for a job is determined as follows:
 1. Determine the unit group of the job in accordance with *National Occupational Classification - Occupational Descriptions* and with *National Occupational Classification - Index of Titles*, both dated 1993, published by Employment and Immigration Canada/Canada Communication Group.
 2. Determine the occupational group of the unit group in accordance with *Structure of the Employment Equity Occupational Groups under NOC*, dated November 1993, published by the Government of Canada. O. Reg. 390/94, s. 4.
5. (1) A salary group in an employer's workforce is established as follows:
 1. Identify the full-time annualized base pay for the highest-paid and the lowest-paid employee in each occupational group.
 2. Divide the difference between the highest and the lowest salary into four groups of equal dollar amounts.
 3. Each of the four groups is a salary group.
- (2) The salary group for an employee is determined using the employee's full-time annualized base pay. O. Reg. 390/94, s. 5.
3. Les hôpitaux dont le nom figure à l'annexe du règlement portant sur le classement des hôpitaux, pris en application de la *Loi sur les hôpitaux publics*.
4. Les hôpitaux privés exploités aux termes d'un permis délivré en vertu de la *Loi sur les hôpitaux privés*.
5. Les hôpitaux agréés à titre d'hôpitaux psychiatriques communautaires en vertu de la *Loi sur les hôpitaux psychiatriques communautaires*. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 2.
3. (1) Pour l'application du présent règlement, la zone géographique où se trouve la totalité ou une partie des effectifs de l'employeur est :
 - a) la région métropolitaine de recensement pour l'Ontario, délimitée dans la publication intitulée «*Cartes de référence, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement*», datée de septembre 1992 et publiée par Statistics Canada, où se trouve la totalité ou une partie des effectifs;
 - b) si la totalité ou une partie des effectifs ne se trouvent pas dans une région métropolitaine de recensement, le secteur de gestion des Centres d'emploi du Canada, délimité dans la publication intitulée «*Carte des secteurs de gestion des Centres d'emploi du Canada - Région de l'Ontario*», datée du 31 août 1993 et publiée par Emploi et Immigration Canada, où se trouve la totalité ou une partie des effectifs.
- (2) L'employeur peut réunir deux zones géographiques ou plus s'il a moins de 50 employés à son service dans chacune d'elles. Les zones géographiques réunies sont réputées constituer une seule zone géographique pour l'application du présent règlement. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 3.
4. Le groupe professionnel auquel appartient un emploi est déterminé de la façon suivante :
 1. Déterminer le groupe de base de l'emploi conformément aux publications intitulées «*Classification nationale des professions - Descriptions des professions*» et «*Classification nationale des professions - Index des appellations d'emplois*», datées toutes deux de 1993 et publiées par Emploi et Immigration Canada et le Groupe Communication Canada.
 2. Déterminer le groupe professionnel du groupe de base conformément à la publication intitulée «*Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi sous la CNP*», datée de novembre 1993 et publiée par le gouvernement du Canada. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 4.
5. (1) Une catégorie salariale des effectifs de l'employeur est établie de la façon suivante :
 1. Repérer le salaire de base annualisé à temps plein de l'employé ayant la rémunération la plus élevée et de l'employé ayant la rémunération la plus basse dans chaque groupe professionnel.
 2. Diviser la différence entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas en quatre groupes de valeur pécuniaire égale.
 3. Chacun des quatre groupes constitue une catégorie salariale.
- (2) La catégorie salariale d'un employé est déterminée en utilisant son salaire de base annualisé à temps plein. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 5.

WORKFORCE SURVEY

6. (1) Each employee must be given the workforce survey questionnaire.

(2) Before preparing an initial plan, it is not necessary to give the questionnaire to employees that the employer has already surveyed to determine whether they identify themselves as belonging to any of the designated groups, so long as,

ANALYSE DES EFFECTIFS

6. (1) Le questionnaire d'analyse des effectifs doit être donné à chaque employé.

(2) Avant d'élaborer un programme initial, il n'est pas nécessaire de donner le questionnaire aux employés auprès desquels l'employeur a déjà effectué une analyse dans le but de déterminer s'ils se considéraient comme appartenant à l'un ou l'autre des groupes désignés, si les conditions suivantes sont réunies :

- (a) the results of the previous survey are up to date;
- (b) the previous survey used questions and was carried out in a manner that achieved results that are likely to be as accurate as what would have been achieved using the workforce survey questionnaire; and
- (c) the previous survey gave the employees the choice of indicating whether they are members of the designated groups.

(3) Despite clause (2) (c), the previous survey need not have obtained information as to an employee's gender if the employee has otherwise provided the information to the employer.

(4) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section and in subsection 10 (1) of the Act with respect to the employees represented by the bargaining agent.

(5) If the employer and the bargaining agent do not agree upon whether subsection (2) applies with respect to employees represented by the bargaining agent, either of them may request the opinion of the Employment Equity Commission about the matter.

(6) Subsection (5) does not prevent either party from making an application to the Tribunal under subsection 30 (1) of the Act. O. Reg. 390/94, s. 6.

7. (1) The workforce survey questionnaire must set out the questions listed in Schedule 1.

(2) The questionnaire must state the following:

- 1. Each employee has the right to decide whether to answer questions in the questionnaire.
- 2. Each employee must return the questionnaire to the employer whether or not the questions are answered.
- 3. The information collected in the questionnaire will be kept confidential.
- 4. The information collected will not be used or disclosed except to comply with Part III or IV of the *Employment Equity Act*, 1993.

(3) The questionnaire must state that a person may be a member of more than one designated group.

(4) The employer shall ensure that the employer is able from the questionnaire to identify by name or otherwise the employee who returns it. O. Reg. 390/94, s. 7.

8. (1) The workforce survey questionnaire may include additional questions relating to employment equity.

(2) The additional questions must be set out separately from those listed in Schedule 1.

(3) Only questions asking for further information about membership in a designated group or asking about the accommodation of persons with disabilities may be interspersed with questions listed in Schedule 1.

(4) The questionnaire must indicate that the additional questions are not required under the Act and that each employee has the right to decide whether to answer the additional questions. O. Reg. 390/94, s. 8.

9. (1) The employer shall make reasonable efforts to assist each employee who needs help to understand or complete the workforce survey questionnaire.

(2) The bargaining agent shall also make reasonable efforts to assist each employee represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 9.

a) les résultats de l'analyse précédente sont à jour;

b) l'analyse précédente comportait des questions et a été effectuée d'une manière qui ont permis d'obtenir des résultats qui sont vraisemblablement aussi précis que ceux qui auraient été obtenus au moyen du questionnaire d'analyse des effectifs;

c) l'analyse précédente offrait aux employés la possibilité d'indiquer s'ils étaient membres de l'un ou l'autre des groupes désignés.

(3) Malgré l'alinéa (2) c), il n'est pas nécessaire que l'analyse précédente ait permis de connaître le sexe d'un employé si celui-ci a fourni d'une autre façon ce renseignement à l'employeur.

(4) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article et au paragraphe 10 (1) de la Loi en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur.

(5) Si l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas sur la question de savoir si le paragraphe (2) s'applique à l'égard d'employés représentés par l'agent négociateur, l'un ou l'autre peut demander à ce sujet l'avis de la Commission de l'équité en matière d'emploi.

(6) Le paragraphe (5) n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de présenter une requête au Tribunal en vertu du paragraphe 30 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 6.

7. (1) Le questionnaire d'analyse des effectifs doit énoncer les questions de l'annexe 1.

(2) Le questionnaire doit indiquer ce qui suit :

- 1. L'employé a le droit de décider s'il doit ou non répondre aux questions qui figurent dans le questionnaire.
- 2. L'employé doit renvoyer le questionnaire à l'employeur, qu'il ait répondu aux questions ou non.
- 3. Les renseignements recueillis au moyen du questionnaire seront traités de façon confidentielle.
- 4. Les renseignements recueillis ne seront ni utilisés ni divulgués, si ce n'est dans le but de se conformer à la partie III ou IV de la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi*.

(3) Le questionnaire doit indiquer qu'une personne peut être membre de plus d'un groupe désigné.

(4) L'employeur veille à ce qu'il puisse identifier, à partir du questionnaire, l'employé qui le renvoie, notamment par son nom. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 7.

8. (1) Le questionnaire d'analyse des effectifs peut comprendre d'autres questions relatives à l'équité en matière d'emploi.

(2) Les questions additionnelles ne doivent pas être énoncées avec celles de l'annexe 1.

(3) Seules les questions visant l'obtention de renseignements supplémentaires sur l'appartenance à un groupe désigné ou concernant l'intégration des personnes handicapées peuvent figurer parmi les questions de l'annexe 1.

(4) Le questionnaire doit indiquer que les questions additionnelles ne sont pas exigées en vertu de la Loi et que l'employé a le droit de décider s'il doit y répondre ou non. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 8.

9. (1) L'employeur déploie des efforts raisonnables pour aider au besoin l'employé à comprendre ou à remplir le questionnaire d'analyse des effectifs.

(2) L'agent négociateur déploie lui aussi des efforts raisonnables pour aider les employés qu'il représente. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 9.

10. Each employee shall return the workforce survey questionnaire to his or her employer. O. Reg. 390/94, s. 10.

11. (1) A small employer shall determine the following:

1. The number of persons in the employer's workforce who are Aboriginal persons, and the number among them who are men and who are women.
2. The number of persons in the employer's workforce who are persons with disabilities, and the number among them who are men and who are women.
3. The number of persons in the employer's workforce who are members of racial minorities, and the number among them who are men and who are women.
4. The number of women in the employer's workforce.

(2) An employer other than a small employer shall determine the following for each occupational group in the employer's workforce in each geographical area in which the employer's workforce is located:

1. The number of persons who are Aboriginal persons, and the number among them who are men and who are women.
2. The number of persons who are persons with disabilities, and the number among them who are men and who are women.
3. The number of persons who are members of racial minorities, and the number among them who are men and who are women.
4. The number of women.

(3) These determinations are to be based upon the information gathered under section 6.

(4) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent.

(5) For the purpose of performing its duties under this section, the bargaining agent shall have access to information compiled by the employer from the workforce survey questionnaires but not to the completed questionnaires.

(6) The employer shall notify the Employment Equity Commission if the employer is using information from a previous survey referred to in subsection 6 (2) to make determinations concerning employees who are not represented by a bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 11.

12. (1) The employer shall ensure that the determinations made under section 11 are kept up to date.

(2) The employer shall give an employee a workforce survey questionnaire to complete,

- (a) when he or she becomes an employee; or
- (b) when the employee indicates that he or she would like to change any information previously submitted on a questionnaire.

(3) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 12.

13. (1) The employer shall conduct a new workforce survey nine years after the date of the employer's most recent workforce survey.

(2) If a previous survey referred to in subsection 6 (2) is used when making the determinations required by section 11, the new workforce survey must be conducted nine years after the date of the previous survey instead of the date required by subsection (1).

10. L'employé renvoie le questionnaire d'analyse des effectifs à son employeur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 10.

11. (1) Le petit employeur établit ce qui suit :

1. Le nombre de personnes au sein de ses effectifs qui sont des autochtones, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
2. Le nombre de personnes au sein de ses effectifs qui sont des personnes handicapées, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
3. Le nombre de personnes au sein de ses effectifs qui sont membres de minorités raciales, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
4. Le nombre de femmes au sein de ses effectifs.

(2) L'employeur qui n'est pas un petit employeur établit ce qui suit pour chaque groupe professionnel au sein de ses effectifs dans chaque zone géographique où ils se trouvent :

1. Le nombre de personnes qui sont des autochtones, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
2. Le nombre de personnes qui sont des personnes handicapées, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
3. Le nombre de personnes qui sont membres de minorités raciales, et le nombre d'hommes et de femmes parmi elles.
4. Le nombre de femmes.

(3) Ces données sont établies à partir des renseignements recueillis aux termes de l'article 6.

(4) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur.

(5) Dans l'exercice de ses fonctions aux termes du présent article, l'agent négociateur a accès aux renseignements compilés par l'employeur à partir des questionnaires d'analyse des effectifs, mais non aux questionnaires remplis.

(6) L'employeur avise la Commission de l'équité en matière d'emploi s'il utilise des renseignements provenant d'une analyse précédente visée au paragraphe 6 (2) afin d'établir des données sur des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 11.

12. (1) L'employeur veille à ce que les données établies aux termes de l'article 11 soient tenues à jour.

(2) L'employeur remet un questionnaire d'analyse des effectifs à un employé pour qu'il le remplisse :

- a) soit lorsque celui-ci devient un de ses employés;
- b) soit lorsque celui-ci indique qu'il voudrait apporter des modifications à des renseignements antérieurement donnés dans un questionnaire.

(3) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 12.

13. (1) L'employeur effectue une nouvelle analyse des effectifs neuf ans après la date de la dernière analyse qu'il a effectuée.

(2) Si une analyse précédente visée au paragraphe 6 (2) sert à établir des données qu'exige l'article 11, la nouvelle analyse des effectifs doit être effectuée neuf ans après la date de l'analyse précédente plutôt qu'à la date prévue au paragraphe (1).

(3) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 13.

REVIEW OF POLICIES AND PRACTICES

14. (1) An employer shall review the employer's policies and practices with respect to the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of employees.

(2) An employer other than a small employer shall ensure that the review includes the following matters:

1. Recruiting, selecting and hiring employees.
2. Promoting employees and moving them between occupational groups in the employer's entire workforce.
3. Training and developing employees.
4. Evaluating employees' performance.
5. Terminating the employment of employees, including their dismissal, resignation or retirement.
6. Determining salaries and benefits.
7. Accommodating special needs of members of the designated groups.
8. Any treatment of employees or conditions of employment that are not otherwise addressed.

(3) Before preparing an initial plan, it is not necessary to review the employer's policies and practices with respect to part or all of the employer's workforce if the employer has already conducted a review and,

- (a) the results of the previous review are up to date; and
- (b) the results of the previous review are likely to be the same as what would have been achieved had the employer done the review described in subsection (1) or (2), as the case may be.

(4) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent.

(5) If the employer and the bargaining agent do not agree upon whether subsection (3) applies with respect to employees represented by the bargaining agent, either of them may request the opinion of the Employment Equity Commission about the matter.

(6) Subsection (5) does not prevent either party from making an application to the Tribunal under subsection 30 (1) of the Act.

(7) The employer shall notify the Employment Equity Commission if the employer is relying on the exception described in subsection (3) with respect to employees who are not represented by a bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 14.

15. (1) Based on the review of policies and practices, the employer shall determine whether any of the employer's policies or practices is a barrier to the recruitment, hiring, retention, treatment or promotion of members of a designated group.

(2) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 15.

EMPLOYMENT EQUITY PLAN

16. The employer and the bargaining agent shall jointly prepare an employment equity plan or plans under subsection 12 (1) of the Act

(3) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 13.

EXAMEN DES POLITIQUES ET PRATIQUES

14. (1) L'employeur procède à l'examen de ses politiques et pratiques en matière de recrutement, d'embauchage, de maintien, de traitement et d'avancement des employés.

(2) L'employeur qui n'est pas un petit employeur veille à ce que l'examen porte notamment sur les questions suivantes :

1. Le recrutement, la sélection et l'embauchage des employés.
2. L'avancement des employés et leur passage d'un groupe professionnel à un autre au sein de l'ensemble des effectifs de l'employeur.
3. La formation et le perfectionnement des employés.
4. L'évaluation du rendement des employés.
5. La cessation de l'emploi des employés, notamment leur congédiement, leur démission ou leur retraite.
6. La fixation des salaires et des avantages.
7. Les mesures visant à répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés.
8. Toute façon de traiter les employés ou condition d'emploi dont il n'est pas par ailleurs question.

(3) Avant d'élaborer un programme initial, il n'est pas nécessaire de procéder à l'examen des politiques et pratiques de l'employeur à l'égard d'une partie ou de la totalité de ses effectifs, s'il a déjà effectué un examen et si :

- a) d'une part, les résultats de l'examen précédent sont à jour;
- b) d'autre part, les résultats de l'examen précédent sont vraisemblablement les mêmes que ceux qui auraient été obtenus si l'employeur avait effectué l'examen prévu au paragraphe (1) ou (2), selon le cas.

(4) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur.

(5) Si l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas sur la question de savoir si le paragraphe (3) s'applique à l'égard d'employés représentés par l'agent négociateur, l'un ou l'autre peut demander à ce sujet l'avis de la Commission de l'équité en matière d'emploi.

(6) Le paragraphe (5) n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de présenter une requête au Tribunal en vertu du paragraphe 30 (1) de la Loi.

(7) L'employeur avise la Commission de l'équité en matière d'emploi s'il se prévaut de l'exception prévue au paragraphe (3) à l'égard d'employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 14.

15. (1) En se fondant sur l'examen des politiques et pratiques, l'employeur détermine si certaines de ses politiques ou pratiques constituent un obstacle au recrutement, à l'embauchage, au maintien, au traitement ou à l'avancement des membres d'un groupe désigné.

(2) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 15.

PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

16. L'employeur et l'agent négociateur élaborent conjointement un ou plusieurs programmes d'équité en matière d'emploi aux termes du

with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 16.

17. (1) An employment equity plan must contain the following information:

1. A list of the policies and practices identified as barriers that will be eliminated during the term of the plan.
2. A list of the policies and practices identified as barriers that will be eliminated during the term of subsequent plans.
3. A description of the measures that will be implemented during the term of the plan.
4. A list of the numerical goals described in section 18 that will be achieved during the term of the plan and a description of how the goals were set.
5. A description of the timetable for implementing the measures and achieving the numerical goals.
6. A description of how the implementation of the measures and the achievement of the numerical goals will be monitored.
7. A description of the measures that have already been implemented.
8. A description of the procedure that a person may use to request accommodation in his or her employment or prospective employment and the procedure to be used by the employer in responding to a request.
9. A description of the consultations with employees under section 17 of the Act concerning the review of employment policies and practices and concerning the preparation of the plan, a summary of the employees' comments during the consultations and a description of how the employer has addressed concerns that were raised.

(2) The measures must include measures to eliminate barriers, measures referred to in clauses 12 (1) (b), (c) and (d) of the Act and measures to eliminate discrimination and harassment.

(3) The measures to accommodate members of the designated groups who request accommodation in their employment or prospective employment must be developed and implemented in accordance with the *Human Rights Code*.

(4) A small employer's plan is not required to include numerical goals. O. Reg. 390/94, s. 17.

18. (1) For each designated group, the employment equity plan must state a numerical goal for each occupational group in the workforce covered by the plan.

(2) Separate numerical goals must be stated for each geographical area covered by the plan.

(3) A numerical goal is the proportion of job openings in the occupational group that will be filled by members of the designated group.

(4) Seasonal employees and seasonal job openings are not to be considered when setting numerical goals.

(5) In this section,

"job opening" means,

- (a) an opportunity for a person to be hired as an employee of the employer into the job,
- (b) an opportunity for an employee of the employer to be promoted within the occupational group,

paragraphe 12 (1) de la Loi à l'égard des employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 16.

17. (1) Un programme d'équité en matière d'emploi doit comprendre les renseignements suivants :

1. La liste des politiques et pratiques identifiées comme des obstacles qui seront éliminés pendant la durée du programme.
2. La liste des politiques et pratiques identifiées comme des obstacles qui seront éliminés pendant la durée des programmes subséquents.
3. Une description des mesures qui seront mises en œuvre pendant la durée du programme.
4. La liste des objectifs quantitatifs visés à l'article 18 et qui seront atteints pendant la durée du programme, ainsi qu'une description de la façon dont les objectifs ont été fixés.
5. Une description de l'échéancier en ce qui a trait à la mise en œuvre des mesures et à la réalisation des objectifs quantitatifs.
6. Une description de la façon dont seront contrôlées la mise en œuvre des mesures et la réalisation des objectifs quantitatifs.
7. Une description des mesures qui ont déjà été mises en œuvre.
8. Une description de la procédure que peut suivre une personne pour demander que soit facilitée son intégration dans son emploi actuel ou un emploi éventuel, et de la procédure que doit suivre l'employeur pour répondre à une telle demande.
9. Une description des consultations des employés effectuées aux termes de l'article 17 de la Loi au sujet de l'examen des politiques et pratiques en matière d'emploi et de l'élaboration du programme, un résumé des observations qui ont été faites par les employés au cours des consultations et une description de la façon dont l'employeur a traité des préoccupations qui ont été soulevées.

(2) Les mesures doivent comprendre des mesures visant à éliminer les obstacles, des mesures prévues aux alinéas 12 (1) b), c) et d) de la Loi ainsi que des mesures visant à éliminer la discrimination et le harcèlement.

(3) Les mesures visant à faciliter l'intégration des membres des groupes désignés qui demandent que soit facilitée leur intégration dans leur emploi actuel ou un emploi éventuel doivent être élaborées et mises en œuvre conformément au *Code des droits de la personne*.

(4) Il n'est pas obligatoire que le programme d'un petit employeur comprenne des objectifs quantitatifs. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 17.

18. (1) Pour chaque groupe désigné, le programme d'équité en matière d'emploi doit fixer un objectif quantitatif à l'égard de chaque groupe professionnel des effectifs sur lesquels porte le programme.

(2) Des objectifs quantitatifs distincts doivent être fixés pour chaque zone géographique sur laquelle porte le programme.

(3) Un objectif quantitatif est la proportion des postes à pourvoir dans le groupe professionnel qui seront occupés par des membres du groupe désigné.

(4) Il n'est pas tenu compte des employés saisonniers et des postes saisonniers à pourvoir lorsque sont fixés des objectifs quantitatifs.

(5) La définition qui suit s'applique au présent article.

«poste à pourvoir» S'entend :

- a) de la possibilité pour une personne d'être embauchée comme employé de l'employeur pour combler le poste;
- b) de la possibilité pour un employé de l'employeur d'être promu au sein du groupe professionnel;

(c) an opportunity for an employee to be promoted or transferred into another occupational group. O. Reg. 390/94, s. 18.

19. (1) The following factors must be taken into account when setting a numerical goal for a designated group in an occupational group and geographical area:

1. Any underrepresentation (in the employer's workforce covered by the plan) of the designated group in the occupational group in the geographical area in comparison with the representation of the designated group in the working age population in the geographical area.
2. The number of designated group members in the employer's entire workforce who have the necessary skills for entry into positions in the occupational group or who the employer could reasonably be expected to train to have those skills.
3. The level of representation of the designated group in the population groups described in subsection (2), to the extent that each population group has the skills for job openings in the occupational group.

(2) The following are the population groups that must be considered under paragraph 3 of subsection (1):

1. The working age population in the geographical area.
2. Persons in the geographical area who are in the occupational group.
3. Persons in the geographical area who have the necessary skills for employment within the occupational group.
4. Persons graduating in Ontario from educational and training programs that give them the necessary skills for employment within the occupational group.
5. Any other group for which the Employment Equity Commission provides data to the employer.

(3) Information about the population groups described in subsection (2) must be statistically valid and statistically reliable.

(4) If persons are usually recruited into the occupational group from a larger geographic area than the specified geographic area, the population group for the larger geographic area may be used for the purposes of paragraphs 2 and 3 of subsection (2).

(5) In this section,

“working age population” has the same meaning as in the Statistics Canada publication “The 1991 Census Dictionary”, dated January 1992. O. Reg. 390/94, s. 19.

20. (1) The term of an employment equity plan is three years.

(2) An initial plan comes into force not later than the date specified under section 23 of the Act. O. Reg. 390/94, s. 20.

21. When more than one employment equity plan is prepared, the plans individually and together must not defeat the principles of the Act. O. Reg. 390/94, s. 21.

REVIEW AND REVISION OF A PLAN

22. (1) A revised employment equity plan must be prepared before the preceding plan expires.

(c) de la possibilité pour un employé d'être promu ou muté à un autre groupe professionnel. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 18.

19. (1) Il doit être tenu compte des facteurs suivants lorsqu'un objectif quantitatif est fixé à l'égard d'un groupe désigné dans un groupe professionnel et une zone géographique :

1. Toute sous-représentation (dans les effectifs de l'employeur sur lesquels porte le programme) du groupe désigné dans le groupe professionnel dans la zone géographique par rapport à la représentation du groupe désigné parmi les personnes en âge de travailler dans la zone géographique.
2. Le nombre de membres du groupe désigné dans l'ensemble des effectifs de l'employeur qui ont les compétences nécessaires pour accéder à des postes appartenant au groupe professionnel ou que, selon toutes attentes raisonnables, l'employeur pourrait former pour qu'ils acquièrent ces compétences.
3. Le niveau de représentation du groupe désigné au sein des groupes de personnes décrits au paragraphe (2), dans la mesure où chacun de ceux-ci a les compétences nécessaires pour les postes à pourvoir dans le groupe professionnel.

(2) Les groupes suivants constituent les groupes de personnes dont il doit être tenu compte aux termes de la disposition 3 du paragraphe (1) :

1. Les personnes en âge de travailler dans la zone géographique.
2. Les personnes dans la zone géographique qui font partie du groupe professionnel.
3. Les personnes dans la zone géographique qui ont les compétences nécessaires pour occuper un emploi au sein du groupe professionnel.
4. Les diplômés en Ontario de programmes d'enseignement et de formation qui leur donnent les compétences nécessaires pour occuper un emploi au sein du groupe professionnel.
5. Tout autre groupe pour lequel la Commission de l'équité en matière d'emploi fournit des données à l'employeur.

(3) Les renseignements concernant les groupes de personnes décrits au paragraphe (2) doivent être valables et fiables d'un point de vue statistique.

(4) Si des personnes sont habituellement recrutées dans le groupe professionnel à l'intérieur d'une zone géographique plus grande que la zone géographique précisée, le groupe de personnes de la zone géographique plus grande peut être utilisé pour l'application des dispositions 2 et 3 du paragraphe (2).

(5) La définition qui suit s'applique au présent article.

«personnes en âge de travailler» A le sens que lui donne la publication de Statistique Canada intitulée «Dictionnaire du recensement de 1991» et datée de janvier 1992. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 19.

20. (1) La durée d'un programme d'équité en matière d'emploi est de trois ans.

(2) Un programme initial entre en vigueur au plus tard à la date précisée à l'article 23 de la Loi. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 20.

21. Lorsque plus d'un programme d'équité en matière d'emploi est élaboré, les programmes, tant par les effets particuliers de chacun d'eux que par leurs effets conjugués, ne doivent pas faire échec aux principes de la Loi. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 21.

EXAMEN ET RÉVISION DU PROGRAMME

22. (1) Un programme d'équité en matière d'emploi révisé doit être élaboré avant l'expiration du programme précédent.

(2) The revised plan must describe the steps taken to review the previous plan and revise it and it must be prepared using information that is up to date.

(3) It must meet the requirements for an employment equity plan under the Act.

(4) It comes into force when the preceding plan expires.

(5) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section and in subsection 15 (1) of the Act with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 22.

23. (1) Each employment equity plan prepared after the initial plan must indicate which numerical goals, if any, in the preceding plan were not achieved.

(2) If a numerical goal was not achieved, the subsequent plan must describe the measures to be developed and implemented to address the matter. O. Reg. 390/94, s. 23.

CERTIFICATES

24. (1) The certificate required by subsection 12 (3) of the Act for an initial plan must state that,

- (a) the employer has provided the information and carried out the consultations required under the Act; and
- (b) the employer has conducted the workforce survey, completed the review of the employer's employment policies and practices and prepared an employment equity plan.

(2) The certificate required by subsection 15 (2) of the Act for a plan prepared after the initial plan must state that the employer and, if applicable, the bargaining agent have reviewed the preceding plan and revised it.

(3) Each certificate by a small employer must state the number of employees in the employer's workforce and the number of members of each designated group at the beginning of the term of the plan and at the beginning of the term of the preceding plan, if any.

(4) Each certificate by an employer other than a small employer must do the following:

1. State the number of employees in each occupational group in the employer's workforce and the number of members of each designated group among them at the beginning of the term of the preceding plan, if any.
2. State the number of job openings in each occupational group that were filled during the term of the preceding plan, if any.
3. State the number of job openings in each occupational group that were filled by members of each designated group during the term of the preceding plan, if any.
4. State the number of employees in each occupational group in the employer's workforce and the number of members of each designated group among them at the beginning of the term of the current plan.
5. Describe the measures that were implemented during the term of the preceding plan, if any, and those to be implemented during the term of the current plan.

(5) Each certificate must state that the employer has prepared the report required under section 39 or 40, as the case may be, respecting the plan and must indicate where the Employment Equity Commission can obtain a copy of the report.

(6) The certificate must be signed by the chief executive officer or the equivalent of the employer.

(2) Le programme révisé doit décrire les mesures prises pour examiner le programme précédent et le réviser. Il doit être élaboré à partir de renseignements à jour.

(3) Il doit satisfaire aux exigences relatives aux programmes d'équité en matière d'emploi prévues par la Loi.

(4) Il entre en vigueur à l'expiration du programme précédent.

(5) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article et au paragraphe 15 (1) de la Loi en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 22.

23. (1) Chaque programme d'équité en matière d'emploi élaboré après le programme initial doit indiquer, le cas échéant, les objectifs quantitatifs du programme précédent qui n'ont pas été atteints.

(2) Si un objectif quantitatif n'a pas été atteint, le programme subséquent doit décrire les mesures qui seront conçues et mises en œuvre pour régler la question. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 23.

CERTIFICATS

24. (1) Le certificat exigé par le paragraphe 12 (3) de la Loi dans le cas d'un programme initial doit indiquer ce qui suit :

- a) l'employeur a fourni les renseignements et mené les consultations exigés en vertu de la Loi;
- b) l'employeur a effectué l'analyse des effectifs, terminé l'examen de ses politiques et pratiques en matière d'emploi et élaboré un programme d'équité en matière d'emploi.

(2) Le certificat exigé par le paragraphe 15 (2) de la Loi, dans le cas d'un programme élaboré après le programme initial, doit indiquer que l'employeur et, le cas échéant, l'agent négociateur ont examiné le programme précédent et l'ont révisé.

(3) Chaque certificat préparé par un petit employeur doit indiquer le nombre d'employés dans ses effectifs ainsi que le nombre de membres de chaque groupe désigné au début du programme et au début du programme précédent, le cas échéant.

(4) Chaque certificat préparé par un employeur qui n'est pas un petit employeur doit faire ce qui suit :

1. Indiquer le nombre d'employés dans chaque groupe professionnel au sein des effectifs de l'employeur et, parmi ces employés, le nombre de membres de chaque groupe désigné au début du programme précédent, le cas échéant.
2. Indiquer le nombre de postes à pourvoir dans chaque groupe professionnel, qui ont été comblés pendant la durée du programme précédent, le cas échéant.
3. Indiquer le nombre de postes à pourvoir dans chaque groupe professionnel, qui ont été comblés par des membres de chaque groupe désigné pendant la durée du programme précédent, le cas échéant.
4. Indiquer le nombre d'employés dans chaque groupe professionnel au sein des effectifs de l'employeur et, parmi ces employés, le nombre de membres de chaque groupe désigné au début du programme en cours.
5. Décrire les mesures qui ont été mises en œuvre pendant la durée du programme précédent, le cas échéant, et celles qui le seront pendant la durée du programme en cours.

(5) Chaque certificat doit indiquer que l'employeur a préparé le rapport exigé par l'article 39 ou 40, selon le cas, concernant le programme, et doit préciser où la Commission de l'équité en matière d'emploi peut obtenir une copie du rapport.

(6) Le certificat doit être signé par le directeur général de l'employeur ou par la personne exerçant des fonctions équivalentes.

(7) The certificate must be filed not later than six months after the plan comes into force. O. Reg. 390/94, s. 24.

JOINT RESPONSIBILITIES OF
EMPLOYERS AND BARGAINING AGENTS

25. (1) If an employer's employees are represented by only one bargaining agent, the employer and the bargaining agent shall begin to establish a process for carrying out their joint responsibilities under the Act at least twelve months before the date by which they are required to have completed the employment equity plan.

(2) If the employer's employees are represented by more than one bargaining agent, the committee to co-ordinate the carrying out of their joint responsibilities under the Act shall begin to establish a process for carrying out those responsibilities at least twelve months before the date by which they are required to have completed the employment equity plan. O. Reg. 390/94, s. 25.

26. (1) On the co-ordinating committee, each bargaining agent is entitled to have one representative for each bargaining unit that is represented by the agent.

(2) A bargaining agent may choose to have one representative for two or more bargaining units, and two or more bargaining agents may choose to be jointly represented.

(3) The employer and each bargaining agent shall select their respective representatives on the co-ordinating committee. O. Reg. 390/94, s. 26.

27. The co-ordinating committee may determine the following matters with respect to those employees who are represented by a bargaining agent:

1. Whether to prepare more than one employment equity plan and how many to prepare.
2. Whether to subdivide the workforce within each plan and how to do so.
3. What steps will be taken with respect to each portion of the workforce.
4. Who will take each of those steps: the employer and the individual bargaining agents, the co-ordinating committee or another entity. O. Reg. 390/94, s. 27.

28. (1) For the purpose of carrying out its joint responsibilities under the Act, the bargaining agent shall consult with employees it represents who are members of the designated groups.

(2) If none of the employees it represents are members of a particular designated group, the bargaining agent shall request information from the Employment Equity Commission on how to address the concerns of that designated group.

(3) If no employees who are members of a particular designated group participate in the consultation, the bargaining agent shall request information from the Employment Equity Commission on how to address the concerns of that group. O. Reg. 390/94, s. 28.

29. (1) The employer shall provide the following information under subsection 16 (6) of the Act to the bargaining agent:

1. Any reports prepared under section 39 or 40 relating to the employment equity plan that applies in respect of employees represented by the bargaining agent.
2. Any order of the Employment Equity Tribunal or the Employment Equity Commission that applies with respect to those employees.

(2) In information to be provided to the bargaining agent, a reference to "one", "two", "three" or "four" members of a designated group

(7) Le certificat doit être déposé au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du programme. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 24.

RESPONSABILITÉS CONJOINTES DES EMPLOYEURS
ET DES AGENTS NÉGOCIATEURS

25. (1) Si les employés de l'employeur sont représentés par un seul agent négociateur, l'employeur et l'agent négociateur commencent à établir un processus pour l'exercice de leurs responsabilités conjointes aux termes de la Loi au moins 12 mois avant la date à laquelle ils doivent avoir terminé l'élaboration du programme d'équité en matière d'emploi.

(2) Si les employés de l'employeur sont représentés par plus d'un agent négociateur, le comité chargé de coordonner l'exercice de leurs responsabilités conjointes aux termes de la Loi commence à établir un processus pour l'exercice de ces responsabilités au moins 12 mois avant la date à laquelle ils doivent avoir terminé l'élaboration du programme d'équité en matière d'emploi. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 25.

26. (1) Chaque agent négociateur a le droit d'avoir un représentant au comité de coordination pour chaque unité de négociation qu'il représente.

(2) L'agent négociateur peut choisir de n'avoir qu'un représentant pour deux unités de négociation ou plus. Deux agents négociateurs ou plus peuvent choisir de se faire représenter conjointement.

(3) L'employeur et chaque agent négociateur choisissent leurs représentants respectifs au comité de coordination. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 26.

27. Le comité de coordination peut décider de ce qui suit à l'égard des employés qui sont représentés par un agent négociateur :

1. L'opportunité d'élaborer ou non plus d'un programme d'équité en matière d'emploi ainsi que le nombre de programmes.
2. L'opportunité de subdiviser ou non les effectifs dans chacun des programmes ainsi que la façon de le faire.
3. Les mesures qui seront prises à l'égard de chaque partie des effectifs.
4. L'entité qui prendra chacune de ces mesures : l'employeur et les agents négociateurs individuellement, le comité de coordination ou une autre entité. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 27.

28. (1) Aux fins de l'exercice de ses responsabilités conjointes aux termes de la Loi, l'agent négociateur consulte les employés qu'il représente qui sont membres des groupes désignés.

(2) Si aucun des employés qu'il représente n'est membre d'un groupe désigné particulier, l'agent négociateur demande à la Commission de l'équité en matière d'emploi des renseignements sur la façon de traiter des préoccupations de ce groupe désigné.

(3) Si aucun des employés qui sont membres d'un groupe désigné particulier ne prend part à la consultation, l'agent négociateur demande à la Commission de l'équité en matière d'emploi des renseignements sur la façon de traiter des préoccupations de ce groupe. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 28.

29. (1) L'employeur fournit à l'agent négociateur aux termes du paragraphe 16 (6) de la Loi les renseignements suivants :

1. Tout rapport préparé aux termes de l'article 39 ou 40 au sujet du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique aux employés représentés par l'agent négociateur.
2. Toute ordonnance rendue par le Tribunal de l'équité en matière d'emploi ou la Commission de l'équité en matière d'emploi qui s'applique à ces employés.

(2) Dans les renseignements à fournir à l'agent négociateur, les mentions de «un», «deux», «trois» ou «quatre» membres d'un groupe dési-

must be amended to read "less than five" members before the information is provided. O. Reg. 390/94, s. 29.

30. (1) An employee who is representing a bargaining agent is entitled to spend whatever time during the regular work day away from his or her regular work that the employer and the bargaining agent agree is necessary,

- (a) to attend meetings between the employer and the bargaining agent concerning their joint responsibilities;
- (b) to prepare for any of those meetings; and
- (c) to carry out duties arising from any of those meetings.

(2) Time that an employee of the employer spends on these activities is deemed to be work time for which the employee shall be paid at the regular or premium rate, as is appropriate. O. Reg. 390/94, s. 30.

CONSULTATION WITH UNREPRESENTED EMPLOYEES

31. (1) For the purposes of section 17 of the Act, the employer shall establish a process for consulting with employees concerning the workforce survey, the review of employment policies and practices and the employment equity plan that applies to them.

(2) The consultation process must include consulting with employees who are members of the designated groups, if any.

(3) If none of the employees being consulted are members of a particular designated group, the employer shall request information from the Employment Equity Commission on how to address the concerns of that group.

(4) The consultation process must provide an effective means for employees to identify any barriers in the employer's employment policies and practices and to comment on the employer's proposals for the plan. O. Reg. 390/94, s. 31.

32. (1) For the purpose of those consultations, the employer shall make the following information readily accessible to employees at their workplace:

- 1. A description of the consultation process.
- 2. The results of the workforce survey.
- 3. A summary of the results of the review of employment policies and practices.
- 4. A description of the measures proposed to eliminate barriers.

(2) An employer is not required to make information accessible to an employee if the information does not apply to his or her workplace or if it does not concern the employment equity plan applicable in respect of the employee.

(3) The employer may make the information readily accessible by posting it in the workplace or by posting a notice telling employees where in the workplace they may see it.

(4) In information to be made accessible to employees, a reference to "one", "two", "three" or "four" members of a designated group must be amended to read "less than five" members before the information is made accessible. O. Reg. 390/94, s. 32.

33. (1) An employee who is consulted under section 17 of the Act is entitled to spend whatever time that the employer considers is necessary,

gné doivent être remplacées par «moins de cinq» membres avant que les renseignements ne soient fournis. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 29.

30. (1) Pendant la journée normale de travail, l'employé qui représente un agent négociateur a le droit de prendre sur son horaire normal de travail le temps que l'employeur et l'agent négociateur d'un commun accord estiment nécessaire pour faire ce qui suit :

- a) assister à des réunions entre l'employeur et l'agent négociateur au sujet de leurs responsabilités conjointes;
- b) se préparer en vue de ces réunions;
- c) exercer les fonctions qui découlent de ces réunions.

(2) Le temps qu'un employé de l'employeur consacre à ces activités est réputé du temps de travail pour lequel il doit être rémunéré au taux normal ou majoré, selon ce qui est approprié. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 30.

CONSULTATION DES EMPLOYÉS NON REPRÉSENTÉS

31. (1) Pour l'application de l'article 17 de la Loi, l'employeur établit un processus de consultation des employés au sujet de l'analyse des effectifs, de l'examen des politiques et pratiques en matière d'emploi et du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à eux.

(2) Le processus de consultation doit comprendre la consultation des employés qui sont membres des groupes désignés, le cas échéant.

(3) Si aucun des employés qui sont consultés n'est membre d'un groupe désigné particulier, l'employeur demande à la Commission de l'équité en matière d'emploi des renseignements sur la façon de traiter des préoccupations de ce groupe.

(4) Le processus de consultation doit fournir aux employés un moyen efficace d'identifier les obstacles que présentent les politiques et pratiques de l'employeur en matière d'emploi et de faire des observations sur les propositions de l'employeur concernant le programme. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 31.

32. (1) Aux fins de ces consultations, l'employeur rend facilement accessibles aux employés, dans leur lieu de travail, les renseignements suivants :

- 1. Une description du processus de consultation.
- 2. Les résultats de l'analyse des effectifs.
- 3. Un résumé des résultats de l'examen des politiques et pratiques en matière d'emploi.
- 4. Une description des mesures qui sont proposées pour éliminer les obstacles.

(2) L'employeur n'est pas tenu de rendre accessibles à un employé les renseignements qui ne s'appliquent pas à son lieu de travail ou qui ne concernent pas le programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à l'employé.

(3) L'employeur peut rendre les renseignements facilement accessibles en les affichant dans le lieu de travail ou en affichant un avis indiquant aux employés où ces renseignements se trouvent dans le lieu de travail.

(4) Dans les renseignements à rendre accessibles aux employés, les mentions de «un», «deux», «trois» ou «quatre» membres d'un groupe désigné doivent être remplacées par «moins de cinq» membres avant que les renseignements ne soient rendus accessibles. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 32.

33. (1) L'employé qui est consulté aux termes de l'article 17 de la Loi a le droit de prendre le temps que l'employeur estime nécessaire pour faire ce qui suit :

- (a) to attend meetings with the employer or participate in the consultations; and
- (b) to carry out duties arising from any of those meetings or consultations.

(2) Time that the employee spends on these activities is deemed to be work time for which the employee shall be paid at the regular or premium rate, as is appropriate. O. Reg. 390/94, s. 33.

INFORMATION FOR EMPLOYEES

34. (1) The employees of an employer must be informed about the principles of employment equity before any steps are taken under the Act.

(2) The employees must be told the purpose of the workforce survey before the survey is begun.

(3) The employees must be told the purpose of the review of employment policies and practices before the review is begun.

(4) The employees must be informed about the development and implementation of the employment equity plan that applies to them before the plan is prepared.

(5) The employees must be told how each stage in the process of preparing and implementing an employment equity plan is to be accomplished.

(6) The employer and the bargaining agent shall jointly perform the duties described in this section with respect to the employees represented by the bargaining agent. O. Reg. 390/94, s. 34.

35. The following information must be posted under clause 18 (1) (b) of the Act:

1. The summary of the Act and regulations made under it given to the employer by the Employment Equity Commission.
2. A summary of the consultation process for each employment equity plan that applies in respect of the employees in the workplace.
3. A description of how the implementation of the measures, time-tables and numerical goals set out in each plan that applies in respect of those employees will be monitored. O. Reg. 390/94, s. 35.

36. (1) The following information must be posted under clause 18 (1) (b) of the Act or provided or made available under subsection 18 (3) of the Act to an employee:

1. The employment equity plan that applies to the employee.
2. Any reports prepared under section 39 or 40 relating to the employment equity plan that applies to the employee.
3. Any order of the Employment Equity Tribunal or the Employment Equity Commission that applies with respect to that plan.

(2) In information to be provided to an employee, a reference to "one", "two", "three" or "four" members of a designated group must be amended to read "less than five" members before the information is provided. O. Reg. 390/94, s. 36.

EMPLOYMENT EQUITY RECORDS

37. (1) An employer shall establish and maintain records concerning the designated group membership, if any, and the employment history of all employees.

- a) assister à des réunions avec l'employeur ou prendre part aux consultations;
- b) exercer les fonctions qui découlent de ces réunions ou de ces consultations.

(2) Le temps que l'employé consacre à ces activités est réputé du temps de travail pour lequel il doit être rémunéré au taux normal ou majoré, selon ce qui est approprié. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 33.

RENSEIGNEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS

34. (1) Les employés de l'employeur doivent être informés des principes d'équité en matière d'emploi avant que des mesures ne soient prises en vertu de la Loi.

(2) Les employés doivent être avisés de l'objet de l'analyse des effectifs avant qu'elle ne commence.

(3) Les employés doivent être avisés de l'objet de l'examen des politiques et pratiques en matière d'emploi avant qu'il ne commence.

(4) Les employés doivent recevoir des renseignements sur l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à eux avant qu'il ne soit élaboré.

(5) Les employés doivent être avisés de la façon dont chaque étape du processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi doit être effectuée.

(6) L'employeur et l'agent négociateur exercent conjointement les fonctions décrites au présent article en ce qui concerne les employés représentés par l'agent négociateur. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 34.

35. Les renseignements suivants doivent être affichés aux termes de l'alinéa 18 (1) b) de la Loi :

1. Le résumé de la Loi et de ses règlements d'application que la Commission de l'équité en matière d'emploi a remis à l'employeur.
2. Un résumé du processus de consultation pour chaque programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique aux employés qui se trouvent dans le lieu de travail.
3. Une description de la façon dont sera contrôlée la mise en œuvre des mesures, des échéanciers et des objectifs quantitatifs énoncés dans chaque programme qui s'applique à ces employés. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 35.

36. (1) Les renseignements suivants doivent être affichés aux termes de l'alinéa 18 (1) b) de la Loi ou être fournis à un employé ou mis à sa disposition aux termes du paragraphe 18 (3) de la Loi :

1. Le programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à l'employé.
2. Tout rapport préparé aux termes de l'article 39 ou 40 au sujet du programme d'équité en matière d'emploi qui s'applique à l'employé.
3. Toute ordonnance rendue par le Tribunal de l'équité en matière d'emploi ou la Commission de l'équité en matière d'emploi qui s'applique à ce programme.

(2) Dans les renseignements à fournir à un employé, les mentions de «un», «deux», «trois» ou «quatre» membres d'un groupe désigné doivent être remplacées par «moins de cinq» membres avant que les renseignements ne soient fournis. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 36.

DOSSIERS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

37. (1) L'employeur établit et tient des dossiers sur l'appartenance à des groupes désignés, le cas échéant, et les antécédents professionnels de tous ses employés.

(2) An employer that is not a small employer shall also establish and maintain records on the occupational group classification of all employees.

(3) The employer shall keep these records up to date.

(4) The employer shall ensure that only those persons who are responsible for carrying out the employer's obligations under the Act have access to the records described in this section. O. Reg. 390/94, s. 37.

38. (1) An employer shall keep each employment equity plan and the information used to prepare it for three years after the plan expires.

(2) An employer shall keep workplace survey questionnaires and any other information used to prepare a workplace survey until the subsequent workplace survey is completed. O. Reg. 390/94, s. 38.

EMPLOYMENT EQUITY REPORTS

39. (1) An employer shall prepare an initial report about each initial plan within six months after the plan comes into force.

(2) The following employers shall submit the initial report:

1. The Crown in right of Ontario.
2. The designated employers in the broader public sector with 50 or more employees.

(3) The initial report of a small employer must set out the following information:

1. The number of employees to whom the plan applies and the number of members of each designated group when the plan came into force.
2. The number of employees who returned a workforce survey questionnaire to the employer before the plan came into force and the number of those questionnaires in which the questions set out in Schedule 1 were completed.
3. A description of the measures to be implemented during the term of the plan.

(4) The initial report of an employer that is not a small employer must set out the following information for each geographical area in which the plan applies:

1. The number of employees in each occupational group and the number of members of each designated group among them when the plan came into force.
2. The number of permanent full-time employees, permanent part-time employees, term employees and seasonal employees and the number of members of each designated group among them when the plan came into force.
3. The number of employees who returned a workforce survey questionnaire to the employer before the plan came into force and the number of those questionnaires in which the questions set out in Schedule 1 were completed.
4. A description of the measures to be implemented during the term of the plan.

(5) The initial report of an employer that has 500 or more employees must also set out the number of employees in each salary group for each occupational group and the number of members of each designated group among them when the plan came into force.

(2) L'employeur qui n'est pas un petit employeur établit et tient également des dossiers sur la classification de tous ses employés dans des groupes professionnels.

(3) L'employeur tient ces dossiers à jour.

(4) L'employeur veille à ce que seules les personnes qui sont responsables de l'exécution de ses obligations aux termes de la Loi aient accès aux dossiers visés par le présent article. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 37.

38. (1) L'employeur conserve chaque programme d'équité en matière d'emploi ainsi que les renseignements qui ont servi à son élaboration pendant trois ans après son expiration.

(2) L'employeur conserve les questionnaires d'analyse des effectifs et les autres renseignements qui ont servi à la préparation d'une analyse des effectifs jusqu'à ce que l'analyse des effectifs subséquente soit terminée. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 38.

RAPPORTS CONCERNANT L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

39. (1) L'employeur prépare un rapport initial sur chaque programme initial dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du programme.

(2) Les employeurs suivants présentent le rapport initial :

1. La Couronne du chef de l'Ontario.
2. Les employeurs désignés du secteur parapublic qui ont au moins 50 employés à leur service.

(3) Le rapport initial du petit employeur doit contenir les renseignements suivants :

1. Le nombre d'employés auxquels le programme s'applique et le nombre de membres de chaque groupe désigné au moment de l'entrée en vigueur du programme.
2. Le nombre d'employés qui ont renvoyé un questionnaire d'analyse des effectifs à l'employeur avant l'entrée en vigueur du programme et le nombre de questionnaires dans lesquels des réponses ont été données aux questions de l'annexe 1.
3. Une description des mesures qui seront mises en œuvre pendant la durée du programme.

(4) Le rapport initial de l'employeur qui n'est pas un petit employeur doit contenir, pour chaque zone géographique dans laquelle le programme s'applique, les renseignements suivants :

1. Le nombre d'employés dans chaque groupe professionnel et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au moment de l'entrée en vigueur du programme.
2. Le nombre d'employés permanents à temps plein, d'employés permanents à temps partiel, d'employés embauchés pour une période déterminée et d'employés saisonniers et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au moment de l'entrée en vigueur du programme.
3. Le nombre d'employés qui ont renvoyé un questionnaire d'analyse des effectifs à l'employeur avant l'entrée en vigueur du programme et le nombre de questionnaires dans lesquels des réponses ont été données aux questions de l'annexe 1.
4. Une description des mesures qui seront mises en œuvre pendant la durée du programme.

(5) Le rapport initial de l'employeur qui a au moins 500 employés à son service doit également indiquer le nombre d'employés dans chaque catégorie salariale pour chaque groupe professionnel et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au moment de l'entrée en vigueur du programme.

(6) In reporting the number of employees in each salary group, the employer is not required to indicate the actual salaries in the salary range of each salary group.

(7) An employer may include in the report other information that the employer considers relevant. O. Reg. 390/94, s. 39.

40. (1) An employer shall prepare a report about each employment equity plan within six months after the plan expires.

(2) The following employers shall submit the report:

1. The Crown in right of Ontario.
2. The designated employers in the broader public sector with 50 or more employees.

(3) The report of a small employer must set out the following information:

1. The number of employees to whom the plan applies and the number of members of each designated group at the beginning and at the end of the term of the plan.
2. The number of employees who returned a workforce survey questionnaire to the employer before the plan came into force and the number of those questionnaires in which the questions set out in Schedule 1 were completed.
3. A description of the measures implemented before the plan expired.

(4) The report of an employer that is not a small employer must set out the following information for each geographical area in which the plan applies:

1. The goals set out in the plan concerning the composition of the employer's workforce.
2. The number of employees in each occupational group and the number of members of each designated group among them at the beginning and at the end of the term of the plan.
3. The number of permanent full-time employees, permanent part-time employees, term employees and seasonal employees and the number of members of each designated group among them at the beginning and at the end of the term of the plan.
4. The number of employees who returned a workforce survey questionnaire to the employer before the plan came into force and the number of those questionnaires in which the questions set out in Schedule 1 were completed.
5. The number of job openings during the term of the plan within each occupational group and the number of those openings that were filled by members of each designated group.
6. The number of persons who ceased to be employed within each occupational group and the number of members of each designated group among those persons.
7. A description of the measures implemented before the plan expired.

(5) The report of an employer that has 500 or more employees must also set out the number of employees in each salary group for each occupational group and the number of members of each designated group among them at the beginning and at the end of the term of the plan.

(6) In reporting the number of employees in each salary group, an employer is not required to indicate the actual salaries in the salary range of each salary group.

(6) Lorsqu'il indique, dans son rapport, le nombre d'employés dans chaque catégorie salariale, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer les salaires réels dans l'échelle de salaires de chaque catégorie salariale.

(7) L'employeur peut inclure dans son rapport les autres renseignements qu'il estime pertinents. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 39.

40. (1) L'employeur prépare un rapport sur chaque programme d'équité en matière d'emploi dans les six mois qui suivent l'expiration du programme.

(2) Les employeurs suivants présentent le rapport :

1. La Couronne du chef de l'Ontario.
2. Les employeurs désignés du secteur parapublic qui ont au moins 50 employés à leur service.

(3) Le rapport du petit employeur doit contenir les renseignements suivants :

1. Le nombre d'employés auxquels le programme s'applique et le nombre de membres de chaque groupe désigné au début et à la fin du programme.
2. Le nombre d'employés qui ont renvoyé un questionnaire d'analyse des effectifs à l'employeur avant l'entrée en vigueur du programme et le nombre de questionnaires dans lesquels des réponses ont été données aux questions de l'annexe 1.
3. Une description des mesures mises en œuvre avant l'expiration du programme.

(4) Le rapport de l'employeur qui n'est pas un petit employeur doit contenir, pour chaque zone géographique dans laquelle le programme s'applique, les renseignements suivants :

1. Les objectifs énoncés dans le programme au sujet de la composition des effectifs de l'employeur.
2. Le nombre d'employés dans chaque groupe professionnel et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au début et à la fin du programme.
3. Le nombre d'employés permanents à temps plein, d'employés permanents à temps partiel, d'employés embauchés pour une période déterminée et d'employés saisonniers et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au début et à la fin du programme.
4. Le nombre d'employés qui ont renvoyé un questionnaire d'analyse des effectifs à l'employeur avant l'entrée en vigueur du programme et le nombre de questionnaires dans lesquels des réponses ont été données aux questions de l'annexe 1.
5. Le nombre de postes à pourvoir pendant la durée du programme dans chaque groupe professionnel et le nombre de ces postes qui ont été comblés par des membres de chaque groupe désigné.
6. Le nombre de personnes dans chaque groupe professionnel qui ont cessé d'être employés et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces personnes.
7. Une description des mesures mises en œuvre avant l'expiration du programme.

(5) Le rapport de l'employeur qui a au moins 500 employés à son service doit également indiquer le nombre d'employés dans chaque catégorie salariale pour chaque groupe professionnel et le nombre de membres de chaque groupe désigné parmi ces employés au début et à la fin du programme.

(6) Lorsqu'il indique, dans son rapport, le nombre d'employés dans chaque catégorie salariale, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer les salaires réels dans l'échelle de salaires de chaque catégorie salariale.

(7) An employer may include in the report other information that the employer considers relevant. O. Reg. 390/94, s. 40.

41. (1) Information about Aboriginal people, people with disabilities and members of racial minorities in a report, other than information concerning numerical goals, must indicate the number of men and women that are members of each of those designated groups.

(2) The determination of which employees are permanent full-time employees and which are permanent part-time employees is to be made in accordance with the employer's ordinary business practice. O. Reg. 390/94, s. 41.

Schedule 1

WORKFORCE SURVEY QUESTIONNAIRE

1. For the purposes of employment equity, women are a designated group.

Are you

Male ☐

Female ☐

2. For the purposes of employment equity, a person is an Aboriginal person if he or she is a member of the Indian, Inuit or Métis peoples of Canada.

Based on this description, do you consider yourself to be an Aboriginal person?

Yes ☐

No ☐

3. For the purposes of employment equity, a person is a person with a disability if the person has a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment and,

- the person considers himself or herself to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or
- the person believes that an employer or potential employer is likely to consider the person to be disadvantaged in employment by reason of that impairment.

Based on this description, do you consider yourself to be a person with a disability?

Yes ☐

No ☐

4. For the purposes of employment equity, a person is a member of a racial minority if the person is, because of his or her race or colour, in a visible minority in Ontario. The fact that a person is an Aboriginal person does not make him or her a member of a racial minority.

Based on this description, do you consider yourself to be a member of a racial minority?

Yes ☐

No ☐

O. Reg. 390/94, Sched. 1.

(7) L'employeur peut inclure dans son rapport les autres renseignements qu'il estime pertinents. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 40.

41. (1) Dans un rapport, les renseignements sur les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités raciales qui ne portent pas sur des objectifs quantitatifs doivent préciser le nombre d'hommes et de femmes qui sont membres de chacun de ces groupes désignés.

(2) La façon de déterminer quels employés sont des employés permanents à temps plein et lesquels sont des employés permanents à temps partiel doit être fondée sur les pratiques normales de l'employeur dans le cadre de ses activités. Règl. de l'Ont. 390/94, art. 41.

Annexe 1

QUESTIONNAIRE D'ANALYSE DES EFFECTIFS

1. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les femmes constituent un groupe désigné.

Êtes-vous :

un homme ? ☐

une femme ? ☐

2. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, une personne est un autochtone si elle est membre de l'un des peuples que constituent les Indiens, les Inuit ou les Métis du Canada.

En vous basant sur cette description, vous considérez-vous comme un autochtone?

oui ☐

non ☐

3. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, une personne est une personne handicapée si elle a une déficience physique, mentale, psychique, sensorielle ou d'apprentissage persistante et que :

- soit elle se considère comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience,
- soit elle croit qu'il est vraisemblable qu'un employeur ou un employeur éventuel la considère comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience.

En vous basant sur cette description, vous considérez-vous comme une personne handicapée?

oui ☐

non ☐

4. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, une personne est membre d'une minorité raciale si, en raison de sa race ou de sa couleur, elle fait partie d'une minorité visible en Ontario. Le fait pour une personne d'être autochtone n'implique pas qu'elle soit membre d'une minorité raciale.

En vous basant sur cette description, vous considérez-vous comme un membre d'une minorité raciale?

oui ☐

non ☐

Règl. de l'Ont. 390/94, annexe 1.

